

# CODE D'ÉTHIQUE

---

## ET DE BONNE CONDUITE

Groupe Synergie



<b>1. Préambule.....</b>	<b>3</b>
1.1. Le mot du Président de Synergie .....	3
1.2. Le champ d’application du Code et de ses règles.....	4
<b>2. La responsabilité sociétale chez DCS .....</b>	<b>5</b>
2.1. La politique RSE .....	5
2.2. La démarche RSE .....	7
2.3. Le rappel des engagements éthiques.....	7
2.3.1. LES DROITS FONDAMENTAUX .....	7
2.3.2. LES NORMES DE TRAVAIL .....	8
2.3.3. LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE .....	9
2.3.4. L’ÉTHIQUE ÉCONOMIQUE .....	10
<b>3. L’engagement anticorruption de DCS .....</b>	<b>13</b>
3.1. Le mot de la présidente de DCS .....	13
3.2. Les composantes de la Lutte contre la corruption et du trafic d’influence .....	14
3.3. La formation du personnel à l’anticorruption .....	14
3.4. Les comportements à adopter ou à proscrire dans les différentes situations sensibles identifiées.....	14
<b>4. Le dispositif d’alerte.....</b>	<b>19</b>
4.1. Le signalement d’une alerte anticorruption .....	19
4.2. Le signalement d’une alerte professionnelle .....	20
<b>5. Entrée en vigueur.....</b>	<b>21</b>

# 1. Préambule

## 1.1. Le mot du Président de Synergie



Depuis plus de 50 ans, le groupe Synergie veille au strict respect des règles éthiques et d'intégrité.

Notre succès a été rendu possible grâce à l'adhésion de l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs, de nos actionnaires et de nos clients à ces principes, ainsi qu'à une culture d'entreprise fondée sur des valeurs fortes et une adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies chaque année renouvelée.

Notre présence internationale nous impose de porter une attention particulière à la gestion des risques liés à la corruption et aux trafics d'influence. Afin de répondre à ces enjeux, le groupe Synergie a mis en place un dispositif au travers d'un *Code éthique et de conduite des affaires* dont l'objectif est de faire vivre notre culture éthique en maintenant au quotidien une vigilance et une tolérance zéro à l'égard de tout fait de corruption, de situations à risques ou de conflits d'intérêts, notamment grâce à :

- des formations obligatoires pour tous les collaboratrices et collaborateurs afin que chacun puisse maîtriser ce sujet et l'appliquer en toute connaissance
- un accompagnement des managers et de la Direction Conformité dans l'exercice de nos métiers, de nos choix et de nos actions au quotidien

Quel que soit son poste ou sa mission au sein de notre Groupe chacun d'entre nous est l'acteur et le garant de ces valeurs.

Je compte sur la vigilance de tous pour respecter et promouvoir avec conviction tous les principes de ce Code.

Victorien Vaney

Président-Directeur Général Synergie SE

## 1.2. Le champ d'application du Code et de ses règles

Le respect du Code s'impose à chacun des collaborateurs des sociétés du Groupe, quel que soit leur niveau hiérarchique en France et à l'étranger. Chaque société du Groupe a la responsabilité de mettre en œuvre le Code et de déployer ses lignes directrices selon les spécificités de ses activités et ou de son implantation géographique ainsi que de la réglementation applicable.

Le Code d'Éthique et de Bonne Conduite DCS qui suit s'applique dans le strict respect des principes éthiques et du *Code éthique et de conduite des affaires* de Synergie.

DCS s'engage à informer ses collaborateurs des responsabilités et obligations en découlant. Chaque collaborateur se doit de connaître, comprendre et respecter strictement les principes et règles que le Code DCS et (par extension celles du Code de Synergie) et doit se comporter avec une éthique professionnelle exemplaire.

## 2. La RSE chez DCS

---

### 2.1. La Lettre d'Engagement RSE<sup>(1)</sup>

Actrice engagée des services du numérique, DCS place la **Responsabilité Sociétale** au cœur de son organisation. Son management bienveillant et responsabilisant valorise l'accompagnement et la pédagogie, tout en instillant un leadership humble et positif.

Au fil du temps, DCS s'est transformée pour rester proche des réalités de son secteur, des préoccupations de ses salariés et des attentes de la société civile. Sa vision solidaire du service en fait un partenaire sérieux et de confiance, dévoué au maintien et à la transmission des savoirs et de l'expertise. La **raison d'être** de ses activités se résume par ces deux points cardinaux :

1. Aider à la transformation et la responsabilité numérique.
2. Entretenir des relations saines, équilibrées et durables avec ses salariés, clients et partenaires, dans un souci d'enrichissement et d'épanouissement réciproques.

Membre du **Pacte Mondial de l'ONU** depuis 2010, DCS publie chaque année sa Communication Sur le Progrès, y réaffirme son soutien continu au Pacte, son engagement et son action pour l'intérêt général, ainsi que son attachement à promouvoir les 17 objectifs du Développement Durable. DCS fait également évaluer la performance de sa démarche RSE tous les ans par la société **EcoVadis**<sup>(2)</sup>.

#### Préparer le monde de demain...

« [...] Le mieux que nous puissions faire, c'est de nous efforcer de suivre le chemin qui nous paraît le plus juste, de bâtir une vie qui ait du sens dans un monde insensé, et de jouer à chaque instant, en faisant preuve d'élégance et de courage, avec les cartes que nous avons en main [...]»<sup>(3)</sup> ».

Le rôle de l'entreprise est essentiel à l'infléchissement des mentalités et des comportements des citoyennes et citoyens qui la composent ; son exemplarité est donc primordiale<sup>(4)</sup>. Elle se doit de percevoir les évolutions de nos sociétés, d'anticiper les enjeux liés à ces évolutions, de définir de façon juste et inspirante sa mission au service de la communauté, mais aussi de repenser sa gestion d'affaires, afin de s'adapter culturellement et structurellement, en continu.

Les questions d'éthique au sein de la gouvernance envahissent la sphère médiatique et les comités stratégiques, soucieux des risques de non prise en compte des attentes pertinentes de parties intéressées de plus en plus larges, adressent de plus en plus souvent la performance sous l'angle de la durabilité.

Comme le dit un proverbe africain, repris par Antoine de Saint Exupéry<sup>(5)</sup>, « nous n'héritons pas de la terre de nos parents, nous l'empruntons à nos enfants ». Notre responsabilité de femme ou d'homme est résolument tournée vers les générations futures, parce qu'au final, notre réussite se mesurera à ce que nous aurons été capables de faire pour les autres.

Ainsi, à l'heure où nos écosystèmes sont malmenés, menacés, et où les cultures doivent apprendre à se comprendre pour coopérer dans un monde de plus en plus complexe et interconnecté, il est plus que jamais indispensable de défendre et incarner les valeurs d'humanité et de solidarité sociale, environnementale et économique, au nom du vivre ensemble.

La RSE, c'est faire de son mieux, jour après jour, s'engager pour participer à la construction d'un monde plus sensé, capable de prévenir les désastres et les conflits de tous ordres, l'injustice et les inégalités.

Nous n'avons plus le temps d'attendre, il nous faut redéfinir nos priorités, ajuster nos modes de vie et de consommation en nous recentrant sur nos vrais besoins ! Il faut agir ici et maintenant. L'avenir de la planète est entre nos mains.

(1) Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, : démarche de progrès prenant en compte les 3 piliers du Développement Durable (le social, l'environnemental et l'économie)

(2) Communication Sur le Progrès, résultats dévaluation RSE et Code d'Ethique et de Bonne Conduite de DCS sont en accès libre sur [www.dcsit-group.com](http://www.dcsit-group.com)

(3) Une Terre Promise, Barack Obama, éd. Fayard, décembre 2020

(4) Tribune : Devenir un meilleur citoyen grâce à son entreprise, utopie ou réalité ? Aurélien BRUSSET, Bref Eco, 5 mars 2020

(5) Terre des Hommes, Antoine de Saint-Exupéry, éd. Gallimard, février 1939

Lyon, le 7 mai 2022

**Aurélien BRUSSET**  
**Directeur de l'Engagement**



## 2.2. La démarche RSE

La Démarche RSE de DCS s'appuie sur une organisation et un système de management certifiés ISO 9001 : 2015, réputés robustes, performants et tournés vers l'excellence.

Les principes marquants appliqués à la démarche sont le leadership, l'engagement, la bienveillance, l'entraide, l'exemplarité, l'écoute, l'amélioration continue, etc.

La politique et la stratégie RSE sont établies par la Direction Générale et la Direction de l'Engagement qui en assument ensemble la responsabilité exécutive.

Un ensemble de correspondants dans les directions fonctionnelles, opérationnelles et régionales diffusent les engagements et déclinent la démarche en local, suivent les indicateurs pertinents et contribuent au reporting. Un Comité de Pilotage, où siègent les fonctions stratégiques du Groupe, se réunit en moyenne tous les 3 mois et aborde les questions liées à la performance RSE et organisationnelle de l'entreprise.

Tout le staff Siège et agences, ainsi que les managers de proximité sont formés aux démarches et engagements. Ces formations sont réalisées selon un cycle de réactualisation des connaissances et maintien de la culture en interne. Elles donnent lieu à la délivrance de certificats de formation.

Si nos managers de proximité sont des ambassadeurs auprès des équipes terrain, des actions directes de sensibilisation aux engagements sont également réalisées par la Direction de l'Engagement avec les équipes.

La Performance RSE de DCS est évaluée chaque année par un organisme indépendant d'experts spécialisés : Ecovadis. Grâce à son investissement, DCS se distingue et se classe parmi les entreprises les mieux notées au niveau mondial par cet organisme (résultats disponibles sur le site internet de DCS, dans la rubrique « nos engagements »).

La participation à des événements, challenges, trophées, conférences ou encore l'organisation d'animations et d'actions caritatives/humanitaires, sont les leviers d'une mobilisation interne renforcée pour le bien commun.

DCS est membre du Pacte Mondial de l'ONU et publie chaque année sa Communication sur le Progrès RSE (également disponible sur le site internet de DCS, dans la rubrique « nos engagements »).

## 2.3. Le rappel des engagements éthiques

### 2.3.1. LES DROITS FONDAMENTAUX

Les principes appliqués par DCS en matière de droits fondamentaux sont tels que décrits dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies du 10 décembre 1948, et dans la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 18 décembre 2000 (mise à jour).

DCS s'engage ainsi à respecter et promouvoir dans sa sphère d'influence les valeurs indivisibles et universelles de dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté et justice. Ces engagements sont relayés par un ensemble de documents internes de référence comme : le Règlement Intérieur, la Charte informatique, la Charte Ethique, et les Accords d'entreprise.

### 2.3.2. LES NORMES DE TRAVAIL

DCS entretient son capital humain. Elle œuvre ainsi pour sa valorisation et son développement, en agissant sur la réduction des inégalités, l'amélioration de l'employabilité et du dialogue social :

#### La diversité et la non-discrimination

- Insertion et intégration de personnels handicapés
- Emploi des -26 ans et +55 ans
- Lutte contre les inégalités hommes/femmes (recrutement, rémunération, carrière...)
- Liberté d'association et de représentation et l'ouverture au dialogue social et à la liberté syndicale
- Respect, au minimum, des conventions collectives nationales et législations communautaires
- Respect des conditions de santé, sécurité, hygiène et dignité au travail<sup>1</sup>
- Egalité et la lutte contre toute forme de discrimination (sur le sexe, la race, la couleur de peau, les origines ethniques ou sociales, les convictions religieuses, politiques ou syndicales, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge)
- Lutte contre le harcèlement<sup>1</sup> sexuel et moral
- Opposition à toute forme d'exploitation
- Soutien des initiatives solidaires (ex : congés solidaires, engagement caritatif, etc.).

#### Le respect de la vie privée

DCS respecte le cadre légal en matière de durée de travail et de droit au repos. Il entend promouvoir les vertus du bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle (dont le droit à la déconnexion numérique), protection et bonne utilisation des données et informations personnelles (discrétion, confidentialité, etc.).

#### Le recrutement

La politique recrutement privilégie l'insertion durable (CDI), la recherche de compétences spécifiques, l'aptitude à travailler en groupe et la capacité d'apprentissage des candidats, et la confiance aux jeunes diplômés. Elle prévoit un système d'évaluation des compétences, un parcours d'intégration et la pérennisation de la collaboration à l'aide d'outils de management et de gestion des carrières.

La promotion de l'égalité des chances passe aussi par des actions ponctuelles favorisant l'intégration des personnes éloignées de l'emploi, et le recours, lorsque possible, à des contrats uniques d'insertion.

#### Le développement des compétences et la formation

DCS reste attentive aux évolutions métiers et réactive en matière de formation. Le développement des compétences et l'accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel est une de ses priorités :

- Adaptation au poste
- Renforcement des connaissances
- Actions de formation aux techniques de management et de communication, des formations aux outils de gestion et en langue étrangère.

---

<sup>1</sup> Voir Règlement intérieur.



## Le maintien et la montée des compétences sur le terrain

DCS dispose d'un cursus de formation automatisé, individualisé qui évolue tout au long de la prestation. En voici les principales étapes :

- Formation initiale (à la prise en charge de la prestation)
- Intégration de nouveaux collaborateurs (en cours de marché) – cursus d'intégration
- Vérification et le maintien des compétences et des objectifs (tout au long du marché)
- Réversibilité sortante (formation des repreneurs)

## L'emploi

L'action de DCS et sa politique sociale visent l'insertion durable dans l'emploi (CDI), le renforcement de son effectif permanent et une gestion saine et efficace du reclassement (inter-contrats...)

La politique de rémunération prévoit un certain nombre d'avantages, dont :

- Participation financière
- Prévoyance et mutuelle de groupe
- Indemnités repas
- Primes d'ancienneté
- Plan de retraite prévoyant un régime supplémentaire de retraite d'entreprise à cotisations définies pour son personnel cadre, etc.
- Plan d'augmentation des salaires
- Revalorisations salariales particulières, etc.

## Le Management bienveillant et le Leadership humble et positif

- Écoute active, communication non violente (bonne gestion de l'assertivité), cultivation de l'intelligence émotionnelle et de ses composantes...
- Engagement, soutien, pédagogie, exemplarité, honnêteté...

### 2.3.3. LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

#### Les consommables et le matériel

- Dématérialisation
- Utilisation des workflows et des espaces virtuels de partage

Les efforts de DCS en matière de dématérialisation, de concentration des points d'impression, son utilisation grandissante des workflows et la création d'espaces virtuels de partage de documents indiquent que l'entreprise s'oriente vers une culture du 0 papier.

Les autres mesures responsables touchant aux consommables sont :

- Suppression des points d'impression individuels
- Recyclage des cartouches d'encre, toners, batteries, piles et téléphones mobiles de l'ensemble des agences DCS par une société spécialisée
- Stockage du matériel hors d'usage dans un local spécifique et sa collecte périodique par une entreprise de recyclage
- Lorsque possible, remise à des associations locales, du type aide à l'enfance, écoles, etc. du matériel destiné au rebut, mais en état de fonctionner

## **Le tri sélectif papier/carton et le tri sélectif associé à la destruction sécurisée des documents confidentiels (siège DCS)**

Sachant que la production de papier recyclé consomme 3 fois moins d'énergie et d'eau que celle de papier non recyclé.

### **Les véhicules et les déplacements**

- Diminution des émissions de gaz à effet de serre par souscription d'un contrat auprès d'un loueur prévoyant l'entretien et le remplacement régulier de la flotte automobile
- Sensibilisation du personnel à l'écoconduite
- Bilans carbone parc auto et déplacements en train
- Incitations à l'utilisation des transports en commun
- Participation à des Challenges interentreprises sur la mobilité douce

### **La rationalisation des déplacements**

- Implantation des agences DCS à proximité immédiate des gares pour favoriser les déplacements en train
- Recours aux technologies pour les échanges à distance (vidéo et audio conférence)

### **La maîtrise de la consommation électrique et esprit Green IT**

- Système de refroidissement écologique des salles informatiques (réseau d'eau glacée)
- Renouvellement du parc informatique selon la norme basse consommation Energy Star
- Arrêt automatique des postes de travail restés sous tension
- Mise en veille automatique des photocopieurs et imprimantes numériques
- Couplage des Fax avec les systèmes d'impression. Pas de fax séparés
- Utilisation renforcée des LED nouvelle génération pour l'éclairage
- Diminution de la puissance des ampoules halogènes
- Réduction des serveurs et mutualisation des ressources
- Programmation automatique du fonctionnement des climatisations individuelles

## **2.3.4. L'ÉTHIQUE ÉCONOMIQUE**

### **Les mécanismes internes de lutte contre la corruption**

#### **La transparence vis-à-vis des parties-prenantes**

##### **La transparence financière**

La bonne Gouvernance de DCS passe par des contrôles et des évaluations annuelles effectués par des cabinets juridiques et d'expertise comptable, ainsi qu'un reporting précis et régulier au niveau du Groupe SYNERGIE.

#### **Le respect des délais de paiement des fournisseurs**

##### **Les achats et le marketing responsables**

Sensibilisation des fournisseurs aux engagements RSE de DCS, et prise en compte des critères de responsabilité sociétale dans les évaluations annuelles fournisseurs.

Non utilisation d'informations trompeuses concernant l'entreprise (faux engagements, partenariats, certificats, etc.).

### **La sécurisation des relations avec les tiers**

Sont considérés comme tiers : les partenaires commerciaux, fournisseurs, prestataires, agents, clients, intermédiaires, sous- traitants, organisations caritatives.

### **La conformité dans les relations d'affaires (éthique des affaires et pratiques commerciales)**

La Direction du Développement Commercial rédige une Lettre d'Engagement signée par l'ensemble des acteurs commerciaux et business de l'entreprise. Elle sanctionne les pratiques abusives et prône le strict respect d'une pratique commerciale « vertueuse ».

- Respect de la libre concurrence : le droit de la concurrence vise à préserver la libre concurrence en interdisant certaines pratiques telles que le partage des marchés, la fixation des prix ou encore les abus de positions dominantes qui ont pour effet de désavantager les clients, les fournisseurs et/ou les concurrents. La violation de la réglementation en matière de concurrence est passible de sanctions financières (amendes) très conséquentes, et, dans certains cas, de sanctions pénales pour l'entreprise ainsi que pour les personnes physiques impliquées qui peuvent également encourir des peines de prison. Toute pratique (fraude, pot-de-vin, corruption active ou passive, etc.) visant à restreindre la concurrence est proscrite.
- Justesse des coûts et des prix réelle et raisonnable pour le service proposé
- Esprit de saines relations commerciales
- Validation régulière des propos des forces commerciales afin d'éviter la divulgation auprès de ses clients d'informations inexactes sur l'entreprise (engagements, certificats, etc.), sur les conditions du marché ou la concurrence dans le but de forcer une vente
- Proposition de services conformes aux bonnes pratiques professionnelles de son secteur d'activité et s'assure de leur faisabilité tout au long de la période contractuelle

### **La protection des actifs**

Les collaborateurs ont le devoir de contribuer à protéger et préserver les actifs de l'entreprise contre tous faits de dégradation, de vol ou de détournement, et a fortiori de ne pas les détourner ni en user à des fins personnelles.

Par actifs, il faut entendre non seulement les biens matériels tels que les bâtiments, les installations, les machines, les véhicules, les équipements, ordinateurs et systèmes d'information, fournitures de toutes sortes, mais aussi les biens immatériels tels que la propriété intellectuelle (marques, logos, slogans, etc.), et le savoir-faire de l'entreprise.

### **La protection de l'image**

La qualité de l'image institutionnelle du de DCS et du Groupe SYNERGIE ainsi que la réputation de ses services conditionnent sa pérennité.

### **La confidentialité - discrétion**

Tous les documents de DCS et/ou du Groupe SYNERGIE ne peuvent être utilisés à des fins personnelles ou être sortis sans l'accord de la Direction (voir aussi le règlement intérieur de DCS).

### **Les informations privilégiées**

L'utilisation à des fins personnelles d'informations privilégiées concernant DCS et/ou le Groupe SYNERGIE ou des tiers, et dont un collaborateur a eu connaissance dans le cadre ou à l'occasion de ses fonctions, est non seulement contraire à l'éthique mais peut également constituer un délit d'initié sanctionné pénalement.



Une information privilégiée est une information précise concernant l'entreprise ou le Groupe SYNERGIE, qui n'est pas publique, et qui serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours des instruments financiers le concernant ou d'instruments financiers qui leur sont liés.

## 3. L'engagement anticorruption de DCS

### 3.1. Le mot de la présidente de DCS

L'Engagement anticorruption de DCS s'inscrit plus largement dans sa démarche de responsabilité sociétale (RSE)/Développement Durable, décrite précédemment dans le présent Code d'éthique et de bonne conduite. Il s'applique :

- D'une part, dans le respect des exigences de loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, dite loi Sapin 2., garantissant la prévention, la détection et le traitement des faits de corruption ou de trafic d'influence dans les organisations.
- D'autre part, en cohérence et en conformité avec le cadre défini par le Groupe SYNERGIE.

DCS est un acteur responsable dans le secteur des services du numérique et une partenaire solide, sérieux et de confiance. Sa vision solidaire du service et ses valeurs tournées vers l'innovation et l'humain lui permettent d'entretenir des relations saines et équilibrées avec ses clients et collaborateurs, tout en aidant à construire le monde numérique de demain.

Je m'engage à défendre au sein de l'entreprise une politique de tolérance 0 vis-à-vis de la corruption, afin que nos activités soient réalisées sur la base des valeurs fortes qui définissent DCS : intégrité, honnêteté, sincérité, respect, confiance, transparence, etc.

Notre Code d'éthique et de bonne conduite, ainsi que la présente politique, qui doivent être parfaitement compris et suivis, sont portés à la connaissance de l'ensemble de nos salariés via tous les canaux internes de communication disponibles.


Aussi, je demande à nos managers d'assumer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs un leadership fort et positif en matière de lutte contre la corruption, car notre culture RSE et d'entreprise ne tolère aucun comportement abusif ou irrégulier, quel qu'il soit.

Je vous invite à prendre connaissance des informations et dispositions présentées ci-après (engagements, définitions, comportements à adopter ou à proscrire, etc.), et compte sur vous tous pour que, dans le respect de nos valeurs professionnelles et humaines, nous poursuivions notre chemin vers le progrès et le succès.

Je vous remercie de votre contribution.

Lyon, le 1er juillet 2019

Fabienne DALLIERE  
Présidente de DCS



### 3.2. Les composantes de la Lutte contre la corruption et du trafic d'influence

#### Qu'est-ce que la corruption ?

La corruption est un comportement pouvant entraîner une peine pénale. Une personne publique ou privée sollicite, offre, donne ou accepte, directement ou indirectement, un don, une promesse, des avantages quelconques afin d'accomplir, de s'abstenir ou de retarder un acte du fait de sa fonction.

Il existe deux types de corruption :

- La **corruption active** : lorsque la personne qui corrompt propose ou fournit une somme d'argent ou toute autre contrepartie ou avantage en échange d'un service.
- La **corruption passive** : lorsque la personne qui est corrompue exige ou accepte de l'argent ou tout autre avantage en échange d'un service.

La corruption peut prendre plusieurs formes sous couvert de pratiques commerciales ou sociales courantes ; il peut s'agir notamment d'invitations, de cadeaux, de parrainages, de dons etc.

#### Qu'est-ce que le trafic d'influence ?

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne d'abuser de son influence, réelle ou supposée, afin d'orienter une décision qui sera prise par un tiers. Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.).

### 3.3. La formation du personnel à l'anticorruption

Les collaborateurs sont tenus de prendre connaissance du présent Code. Au-delà des documents et communications diffusés, DCS s'engage pour la formation de son personnel.

Ainsi, des programmes de formation sont prévus obligatoirement en présentiel pour les acteurs de niveau 1 (Top Management, cadres de l'entreprise, etc.), et soit en présentiel soit en e-learning, selon le degré d'exposition aux faits de corruption, pour les acteurs de niveau 2 (personnels ou responsables commerciaux, opérationnels, rh /recrutement, compta-finances, etc.).

Un cycle de réactualisation de ces formations est également prévu pour maintenir un bon niveau de culture anticorruption.

### 3.4. Les comportements à adopter ou à proscrire dans les différentes situations sensibles identifiées

#### **Le paiement de facilitation**

Définition : les paiements de facilitation constituent des sommes d'argent accordées directement ou indirectement à un agent public pour que soient accomplies ou accélérées des formalités administratives qui devraient être obtenues par des voies légales normales (accélérer une autorisation ou une décision, délivrance d'autorisations ou de permis, visa de travail, etc.).

#### Comportements à adopter :

- Si le paiement de facilitation est le seul recours pour garantir la santé, la sécurité et l'intégrité d'un salarié, l'entreprise peut l'accepter
- Il est impératif de demander un reçu précisant le motif du paiement et vérifier que le montant est proportionné aux produits et aux services délivrés
- Il est nécessaire d'informer sa hiérarchie lorsqu'un agent de la fonction publique demande un paiement de facilitation
- Anticiper au maximum les démarches administratives afin de ne pas être dans une situation favorisant le paiement de facilitation

#### Comportements à proscrire :

- Si vous êtes sollicité(e) pour effectuer un paiement de facilitation, il est impératif de refuser un tel paiement et d'informer immédiatement votre responsable hiérarchique.

#### **Les règles spécifiques relatives aux agents publics :**

Le terme « agent public » désigne une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, pour elle-même ou pour autrui, auquel DCS et le Groupe SYNERGIE pourraient faire appel pour négocier un partenariat, un marché public, ou toute autre relation commerciale.

Le Code Pénal français condamne lourdement les individus coupables de corruption publique - peines pouvant aller jusqu'à 10 ans de prison et 1 million d'euros d'amende. La simple tentative – par exemple, le fait de proposer ou de solliciter un pot de vin – est condamnée de la même manière que l'acte de corruption accompli.

#### Comportements à adopter :

DCS et le Groupe SYNERGIE s'opposent à tout versement prévu ou avéré de pot-de-vin ou tout autre paiement illégal, directement ou indirectement par intermédiaire interposé, à des fonctionnaires, des membres de gouvernements ou tout autre agent public, ainsi qu'à toute entité de droit privé, quelle qu'elle soit, en vue de susciter une décision favorable de leur part ou d'obtenir un avantage quelconque ou indu.

#### **La relation avec les tiers :**

Qu'elle soit directe ou indirecte (par l'intermédiaire d'un tiers public ou privé), active ou passive, DCS et le Groupe SYNERGIE condamnent fermement toute forme de corruption tant dans le cadre de relations d'affaires avec nos différents tiers (les partenaires commerciaux, fournisseurs, prestataires, agents, clients, intermédiaires, sous-traitants, organisations caritatives).

#### Comportements à adopter :

- Il est nécessaire de s'assurer des compétences et de la respectabilité des tiers
- Des clauses anticorruptions doivent être insérées dans tous les contrats avec les différents tiers

#### Comportements à proscrire :

- Il est interdit de donner ou de recevoir tout avantage indu, paiement illicite ou versement d'argent

## Les cadeaux et invitations

Définitions :

- Les cadeaux sont des avantages de toutes sortes, donnés par quelqu'un en signe de reconnaissance ou d'amitié, sans rien attendre en retour
- Les invitations désignent le fait d'offrir ou de se faire offrir, des repas, un hébergement et des divertissements (spectacles, concerts, évènements sportifs, voyages, etc.)

Les pratiques relatives aux cadeaux et invitations doivent être encadrées strictement pour éviter toute possibilité de tentative de corruption.

Pour ce faire, une procédure « cadeaux et invitations » dont les règles ont été définies au niveau groupe par SYNERGIE est à respecter.

### Comportements à adapter :

- Informer son supérieur hiérarchique pour tout cadeau ou invitation supérieur à un montant de 100 €
- Tenir un registre détaillant pour chaque cadeau et invitation supérieur à 100 € le montant, la nature, le collaborateur et le tiers concerné

*Les petites attentions (stylos, produits promotionnels, cadeaux de fin d'année, etc.) sont tolérées, en respectant les critères de transparence déjà décrits et de proportionnalité.*

*En cas de doute, se référer à sa hiérarchie avant d'accepter ou proposer un cadeau ou une invitation.*

- Refuser les cadeaux sous forme d'espèce et s'interdire d'en accorder
- Refuser tout cadeau ou invitation provenant d'un tiers (et s'interdire d'en accorder soi-même) qui aurait pour but d'obtenir un avantage indu ou d'exercer une influence sur toute action officielle.

## Le mécénat, les sponsorings, les dons caritatifs et contributions politiques

Définitions :

- Le mécénat est le soutien matériel ou financier apporté, sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre (notamment les organisations caritatives) afin de promouvoir et de diffuser ses valeurs.
- Le sponsoring consiste en un soutien matériel ou financier apporté à un évènement, à une personne, à un produit ou à une organisation en échange de diverses formes de visibilité.
- Les dons et les donations sont des avantages donnés sous la forme d'argent et/ou de contributions en nature ; ils sont alloués dans un but spécifique : la recherche, la formation, l'environnement, à des fins caritatives ou humanitaires, etc.

### Comportements à adopter :

- Avant tout engagement de mécénat et de sponsoring, il est important de garantir la légitimité et la transparence de l'action envisagée
- Le financement doit être conforme à la législation
- Il faut effectuer un suivi de la réalisation du contrat de sponsoring
- Les montants sont raisonnables et appropriés par rapport à l'objectif du sponsoring

### Comportements à proscrire :

- Il ne doit pas exister de relation entre la personne réalisant le mécénat ou le sponsoring et le bénéficiaire
- Le mécénat ou le sponsoring ne doit pas servir à obtenir un avantage indu
- Ne pas accepter ou proposer des versements en espèce pour les contributions



### Les partenaires commerciaux

Dès qu'il existe des relations d'affaires avec différents partenaires commerciaux les risques de corruption sont présents.

Dans certains cas, si un partenaire commercial commet un acte de corruption, DCS peut juridiquement être tenue pour responsable.

#### Comportements à adopter :

- Effectuer les contrôles auprès du partenaire commercial (« dues diligences »)
- Valider les propos des forces commerciales afin d'éviter la divulgation auprès de ses clients d'informations inexacts sur les conditions du marché ou la concurrence dans le but de forcer une vente
- Garantir la justesse des coûts et des prix réelle et raisonnable pour le service proposé
- Prévoir la nullité des contrats en cas de non-respect de ces clauses anticorruption
- Réserver les paiements par chèque au cas très exceptionnel d'une impossibilité de faire un virement bancaire
- N'effectuer aucun paiement en espèce sans validation via un accord contractuel

#### Comportements à proscrire :

- S'interdire le non-respect des délais de paiement prévus, lorsque non justifié (erreurs de facturation).
- Refuser les relations d'affaires avec des partenaires ayant été mis en causes pour des activités illégales.
- S'interdire les pratiques commerciales réputées trompeuses

### Enregistrements comptables et contrôles internes

DCS et le Groupe SYNERGIE veillent à ce que leurs services comptables et/ou leurs auditeurs internes et/ou externes soient attentifs dans leurs contrôles aux dissimulations de faits de corruption dans les livres, les registres et les comptes.

#### Comportements à adopter :

- Les transactions doivent être transparentes, documentées de façon exhaustive et affectées à des comptes qui reflètent leur nature avec précision
- Les collaborateurs déclarent et gardent une trace écrite de toutes invitations ou cadeaux acceptés ou offerts, pour permettre une revue comptable. La raison de la dépense doit être spécifiée dans les enregistrements comptables.
- Les personnes qui travaillent sur les missions de contrôle comptable (audits, certification des comptes), doivent être particulièrement vigilantes quant à la fidélité et à la sincérité des comptes
- DCS doit conserver les registres financiers et mettre en place les contrôles internes qui permettent de justifier le paiement des tiers

#### Comportements à proscrire :

- Il ne faut pas supprimer de lignes comptables ou falsifier des comptes pour cacher des transactions
- Aucun compte n'est conservé « hors livre comptable » dans l'optique de faciliter ou dissimuler des avantages indus

## Les situations de conflit d'intérêts

Définition : Il y a un conflit d'intérêts lorsque l'intérêt personnel du collaborateur est en conflit avec l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions. Le conflit d'intérêts peut être un risque de corruption, de trafic d'influence ou de favoritisme.

Il en existe deux formes :

- **Le conflit d'intérêts avéré** : le fait pour un collaborateur de se retrouver dans une situation où il est capable d'influencer un tiers dans l'exercice de ses fonctions (par exemple des décisions de recrutement, l'attribution de marché, etc.), ou qu'il soit perçu comme tel, dans l'optique d'assouvir un intérêt privé
- **Le conflit d'intérêts potentiel** : le fait pour un collaborateur de se retrouver dans une situation où il est probable qu'il puisse influencer ou être influencé, ou qu'il soit perçu comme tel, par un intérêt privé, dans l'exercice de ses fonctions

### Comportements à adopter :

- Informer son responsable hiérarchique d'une situation de conflit d'intérêts avérée ou potentielle.
- Les collaborateurs doivent déclarer toute relation entretenue à titre privé ou professionnel avec des tiers de l'entreprise afin d'éviter tout conflit d'intérêts dans les relations contractées par celle-ci (cf. « formulaire de déclaration de conflit d'intérêts »)\*
- Ne pas prendre part à des décisions pouvant engendrer un conflit d'intérêts
- Respecter la procédure « cadeaux et invitations »

### Comportements à proscrire :

- Il ne faut pas détenir d'intérêt chez un tiers en relation contractuelle ou précontractuelle avec l'entreprise
- Il ne faut pas exercer de relations contractuelles avec une société associée à un membre de sa famille ou à un proche, sans déclaration préalable via le « formulaire de déclaration de conflit d'intérêts »\*

*\*Si des circonstances donnent lieu à un conflit d'intérêts potentiel ou avéré, les collaborateurs concernés doivent en faire état, notamment à travers le « formulaire de déclaration de conflit d'intérêts ».*

## Règles spécifiques à la représentation d'intérêts (ou lobbying)

Définition : la représentation d'intérêts (ou lobbying) est une stratégie menée par les entreprises pour influencer les lois, les réglementations, l'établissement des normes, les décisions, dans le but de favoriser ses propres intérêts.

On parle aussi de groupe d'intérêt, de groupe de pression ou de groupe d'influence.

Les contributions politiques - monétaires ou non – sont destinées à soutenir des partis, des responsables ou des initiatives politiques.

### Comportements à adopter :

- Les activités de lobbying devront être confiées à un représentant d'intérêts répertorié par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique comme indiqué par la loi « Sapin 2 »

### Comportements à proscrire :

- Les contributions directes ou indirectes auprès de partis, fondations ou associations politiques sont interdites par principe

## 4. Le dispositif d'alerte

Le dispositif d'alerte s'applique :

- Aux **alertes anticorruption** : situations en violation des principes et règles de bonne conduite des affaires adoptés par le Groupe SYNERGIE et DCS
- Aux **alertes professionnelles** : situations en violation des normes de travail, des libertés et droits fondamentaux

Cf. procédure de « lancement et de traitement des alertes anticorruption et professionnelles ».

### 4.1. Le signalement d'une alerte anticorruption

Dans le cadre des dispositions de la Loi du 9 décembre 2016 relative à la lutte contre la corruption, chaque collaborateur peut faire part d'une situation en violation des principes cités dans ce Code, en respectant la procédure définie par le Groupe SYNERGIE et en utilisant la plateforme dédiée SYNERGIE INTEGRITY LINE:

- S'il est confronté à un risque de corruption
- S'il estime de bonne foi qu'une violation des dispositions du Code afférentes à la lutte contre la corruption a été ou est en train d'être ou peut être commise
- S'il découvre que quelqu'un subit des représailles pour avoir émis un signalement de bonne foi

L'alerte donnera lieu à une investigation interne à l'issue de laquelle il sera décidé des suites à donner.

Le lanceur d'alerte est une personne qui signale, dans le cadre de son travail, un fait de corruption à ses supérieurs hiérarchiques ou aux instances concernées.

La procédure garantit la stricte confidentialité des informations relatives à l'identité de l'auteur de l'alerte et à celle de la ou des personnes visée(s) par l'alerte.

Le lanceur d'alerte dispose selon la loi d'une irresponsabilité pénale et ne peut pas faire l'objet de représailles.

La violation de la confidentialité engendre 30 000 euros d'amende et 2 ans de prison. L'obstacle au signalement est un délit passible d'un an de prison et 15 000 euros d'amende.

Note: toute personne qui envisage de faire un signalement ou ayant fait un signalement peut s'adresser au Défenseur des droits, lequel a pour mission d'orienter et de protéger les lanceurs d'alerte.

Le dispositif de signalement est ouvert au personnel suivant :

- Intérimaire
- Permanent
- Partenaire/consultant externe

Le lanceur d'alerte doit révéler les faits :

- Dont il a eu personnellement connaissance
- De bonne foi : il s'agit d'alerter sur un fait réel sans intention de nuire
- De manière désintéressée : l'alerte doit être donnée dans l'intérêt général et non pour obtenir une compensation

Toute dénonciation calomnieuse et tout signalement abusif ou réalisé de mauvaise foi entraînera des sanctions disciplinaires, voire judiciaires. Dans le cadre de la Loi du 9 décembre 2016 relative à la lutte contre la corruption, toute dénonciation abusive ou calomnieuse est passible de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amendes.

#### **4.2. Le signalement d'une alerte professionnelle**

Dans le cas où un collaborateur est amené à constater des pratiques contraires aux principes rappelés dans ce Code (chapitres 2.3.1 et 2.3.2), il a la possibilité de faire remonter une alerte professionnelle, en respectant la procédure définie par DCS et le Groupe SYNERGIE, en utilisant la plateforme dédiée SYNERGIE INTEGRITY LINE.

L'alerte donnera lieu à une investigation interne à l'issue de laquelle il sera décidé des suites à donner.

Tout collaborateur doit là aussi utiliser ce droit d'alerte professionnelle en toute bonne foi. A défaut, il s'expose à des sanctions.

Il s'agit d'un dispositif complémentaire qui n'a pas vocation à se substituer aux autres canaux d'alerte existants en application des règles en vigueur dans chaque pays, notamment la voie hiérarchique et les organes de représentation des salariés.

## 5. Entrée en vigueur

---

Le présent Code est une annexe au Règlement Intérieur de DCS.

Il entre en vigueur 1 mois après la réalisation des formalités de dépôt et de publicité requises le cas échéant par la réglementation locale applicable.

Il oblige tout collaborateur à l'observation de ses prescriptions, présentes et à venir.

Toute modification du présent Code devra être soumise à la procédure en vigueur localement.

Par ailleurs, toute disposition du Code qui deviendrait contraire aux dispositions légales réglementaires ou conventionnelles serait nulle de plein droit.

Fait à Lyon le 30 août 2022