

CIRCULAIRE

A

Tous les partenaires de la société d'Hlm OZANAM

Objet : Politique relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

L'article 17 de la loi n° 2016 corruption et à la modernisation de la vie économique prévoit que les sociétés appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège social en France, dont l'effectif comprend au moins cinq cent salariés et dont le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros sont tenu de mettre en œuvre un code de conduite définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire. Ce code de conduite devant être intégré au règlement intérieur applicable aux salariés de la société, ainsi qu'un régime disciplinaire permettant de sanctionner les salariés en cas de violation.

1. CHAMP D'APPLICATION

Le Code s'applique, selon le cas :

- a) à tout collaborateur relevant du règlement intérieur dans lequel le Code est intégré
- b) à tout membre du conseil d'administration
- c) à tout mandataire social.

Il est ici précisé que le code de conduite peut servir d'outil de communication externe dans les relations avec les clients, les usagers, les fournisseurs et, plus généralement, les partenaires de la société d'Hlm OZANAM.

2. INTERDICTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE ACTIFS

2.1 PRINCIPE

Il est interdit à tout collaborateur, mandataire social, dans l'exécution de ses fonctions, de proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des avantages quelconques, pour lui-même ou pour autrui à :

a) Soit une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir qu'elle a accompli ou s'est abstenue d'accomplir, un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat, ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat

b) Soit une personne qui exerce, dans le cadre d'une activité professionnelle ou sociale, une fonction de direction ou un travail pour une personne physique ou morale ou pour un organisme quelconque, pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir, ou parce qu'elle a accompli ou s'est abstenue d'accomplir un acte de son activité ou violation de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles

c) Soit une personne, quelle qu'elle soit, pour qu'elle abuse, ou parce qu'elle a abusé, de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Il est également interdit à tout collaborateur ou mandataire social de céder à de telle sollicitations provenant d'une telle personne.

Les termes et expressions ci-dessus ont la même signification que ceux utilisés aux articles 445-1 du Code pénal.

3. INTERDICTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE PASSIFS

3.1 PRINCIPE

Il est interdit à tout collaborateur d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour lui-même ou pour autrui :

a) Soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenu d'accomplir un acte de son activité ou de sa fonction ou facilité par son activité ou sa fonction, en violation de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles

b) Soit pour abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Les termes et expressions ci-dessus ont la même signification que ceux utilisés aux articles 433-2 et 445-2 du Code pénal.

Le collaborateur ou mandataire social qui ne respecte pas ces interdictions commet un délit engageant sa responsabilité civile et pénale et peut être sanctionné voire licencié révoqué, il peut faire l'objet de l'éventail complet de sanctions disciplinaires auxquels un collaborateur ou mandataire social peut être assujéti.

4. INTERDICTION DES SITUATIONS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

4.1 PRINCIPE

Une situation de conflit d'intérêt apparait lorsque les intérêts personnels, directs ou indirects susceptibles d'influencer l'exercice impartial et objectif de ses activités professionnelles.

Les personnes relevant de la Charte de déontologie s'astreignent à éviter toute situation de conflit d'intérêts et s'engagent à mettre en œuvre les dispositifs permettant de les prévenir.

La prévention des conflits d'intérêts repose avant tout sur la déclaration :

- a) du collaborateur auprès de sa hiérarchie et/ou du déontologue.
- b) des administrateurs et des mandataires sociaux auprès du président de l'organe de gouvernance.

Septembre 2020

Le Directeur Général

Alain MOUNOUCY