

DARVA

Ensemble, transformons vos idées en solutions

ANNEXE AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Code de conduite

CONTRE LA CORRUPTION, LE TRAFIC D'INFLUENCE
ET LES CONFLITS D'INTÉRÊTS





Sommaire

1 _ ENGAGEMENT DE LA DIRECTION	4
2 _ OBJET ET PORTÉE DE CE CODE DE CONDUITE	5
3 _ DÉFINITIONS	5
4 _ LES PRINCIPES FONDATEURS	6
5 _ LES LOIS EN VIGUEUR EN FRANCE POUR LUTTER CONTRE LA CORRUPTION.....	7
6 _ SITUATIONS COMPORTANT UN RISQUE D'EXPOSITION AU SEIN DE DARVA	8
7 _ DISPOSITIF D'ALERTE	11
8 _ RÉGIME DISCIPLINAIRE	12
9 _ ENTRÉE EN VIGUEUR	12

1 ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

Construire une société performante innovante et en mouvement pour satisfaire nos clients oblige les dirigeants, élus et salariés de notre société à être exemplaires et à renforcer en permanence nos engagements sociétaux et notre responsabilité sociale d'entreprise.

Aussi, sécuriser DARVA contre le risque de corruption est une démarche essentielle dans laquelle l'ensemble de ses collaborateurs s'inscrivent. A cet effet, DARVA poursuit son engagement à conduire ses activités de manière éthique, transparente et dans le respect de l'ensemble des législations et réglementations nationales ou internationales applicables en France concernant la corruption, le trafic d'influence et les conflits d'intérêts. Cet engagement se traduit par l'adoption d'une politique de « tolérance zéro » face à ce risque et par la mise en oeuvre d'un dispositif, visant à prévenir et détecter des comportements susceptibles de caractériser de tels faits.

Le Comité Exécutif de DARVA vous invite à prendre connaissance de ce code et à le respecter scrupuleusement dans la conduite quotidienne de vos activités.



Christian GARREZ
Président



Hervé GIROIRE
Secrétaire Général Administratif



Dominique LE CALVEZ
Directeur Stratégie & Services

2_ OBJET ET PORTÉE DE CE CODE DE CONDUITE

Ce document a vocation à décrire notamment :

- > Les définitions
- > Les principes fondateurs à respecter
- > **Les comportements éthiques à adopter, en situation de risque d'exposition tout particulièrement en matière de lutte contre la corruption, le trafic d'influence et les conflits d'intérêts.**

A des fins de bonne gouvernance le présent code définit les exigences attendues en matière d'éthique de l'ensemble des dirigeants et collaborateurs dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle. Ce code ne prétend pas présenter une liste exhaustive des situations à risque éthique potentiel, mais prédisposer à la vigilance et promouvoir un comportement professionnel et intègre en renforçant la connaissance des collaborateurs.

Ce code a vocation à s'appliquer en interne essentiellement mais également à être publié sur notre site internet et à être disponible pour les parties prenantes qui constituent l'écosystème de notre société.

Il appartient à chacun de lire attentivement les règles exposées dans ce code et de faire preuve de réflexion, de discernement et de bon sens face aux diverses situations qui peuvent se présenter. En cas de doute, chaque collaborateur pourra demander un éclairage (mrsci@darva.com) ou pourra émettre un signalement via le dispositif d'alerte (cf. ci-après).

3_ DÉFINITIONS

- > **Conflits d'intérêt :** Le conflit d'intérêt est une situation qui naît quand l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions d'une personne est susceptible d'être influencé par un autre intérêt public ou privé distinct de celui qu'il doit défendre dans ses fonctions.
- > **Corruption :** Le fait pour une personne investie d'une fonction déterminée (publique ou privée) de solliciter ou d'accepter un don ou un avantage quelconque en vue d'accomplir, ou de s'abstenir d'accomplir, un acte entrant dans le cadre de ses fonctions. On distingue la corruption active (le fait de proposer le don ou l'avantage quelconque à la personne investie de la fonction déterminée) de la corruption passive (le fait, pour la personne investie de la fonction déterminée, d'accepter le don ou l'avantage.)
- > **Trafic d'influence :** Le fait pour une personne de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer 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.).
- > **Les paiements de facilitation** se définissent comme des paiements non-officiels de petits montants destinés à faciliter ou à garantir le bon déroulement de procédures simples. Les paiements de facilitation sont illégaux en France et dans de nombreux pays.



> **Un cadeau** désigne un avantage, un bien ou un service quelconque pouvant être évalué en argent transféré volontairement et gratuitement directement ou indirectement. Il peut s'agir d'espèces ou quasi-espèces, d'articles, chèques cadeaux, biens meubles ou immeubles, etc.

> **Une invitation** est une proposition à participer à un événement, une conférence, un voyage, un dîner.

> **Intermédiaire** : peut se définir comme une personne qui sert de lien ou s'entremet entre une ou plusieurs parties à une transaction commerciale. L'apporteur d'affaires est donc un intermédiaire rémunéré pour mettre en relation une société et un prospect. Par nature, il s'agit d'un tiers à risque pour la corruption.

4_ LES PRINCIPES FONDATEURS

> **Primauté des intérêts du client** : La satisfaction des clients de DARVA doit être la priorité des collaborateurs.

Elle suppose :

- *Une écoute attentive des besoins, permettant de faire des propositions claires, exhaustives et précises.*
- *Le respect des engagements en matière de ponctualité et de sécurité des services.*
- *Un suivi et un service irréprochables des systèmes et des prestations fournis.*

DARVA pratique un commerce loyal et respectueux des législations et des pratiques en vigueur. La Société s'interdit de manière absolue tout agissement pouvant caractériser un acte de corruption publique ou privée et/ou de trafic d'influence. DARVA conduit également ses affaires dans un strict respect des réglementations nationales et internationales visant la lutte contre les pratiques anticoncurrentielles ainsi que des règles applicables en termes d'exportation / de réexportation et autres mesures restrictives et sanctions économiques en vigueur.

> **Equité de traitement** : Les collaborateurs de DARVA ne doivent accorder des avantages, cadeaux, réceptions, voyages à un client que dans le respect des procédures décrites ci-après. Tout collaborateur, acheteur ou opérationnel, a un devoir de probité. Il suppose le refus de tout avantage personnel, cadeau ou invitation qui ne satisfait pas aux procédures. En outre, les intérêts personnels d'un collaborateur ne peuvent en aucun cas entrer en ligne de compte dans le choix d'un partenaire ou dans toute autre décision le concernant. Il peut s'agir d'un intérêt privé, professionnel ou financier, du collaborateur ou d'une personne de son entourage, de nature à influencer l'exercice impartial et objectif de ses fonctions professionnelles.

> **Séparation des activités** : La société DARVA a mis en place une organisation permettant de satisfaire le principe de séparation d'activité. De plus, tout dirigeant ou salarié de DARVA, détenant de manière occasionnelle ou permanente une information privilégiée ne doit pas l'utiliser à des fins personnelles.

> **Indépendance des fonctions :** Agir dans les règles est une valeur essentielle de DARVA. La société met tout en oeuvre pour être une entreprise juste, qui décide en fonction du mérite et non des intérêts personnels. Toute relation ou tout intérêt personnel susceptible d'empêcher un collaborateur de prendre une décision équitable et impartiale constitue un conflit d'intérêts.

> **Protection des actifs et propriété intellectuelle - Confidentialité des informations :** tous les collaborateurs doivent veiller au respect des actifs de la société, que ceux-ci soient d'ordre mobilier ou immobilier, mais également à la non-divulgateion des idées et des savoir-faire élaborés au sein de DARVA. Plus largement, nous nous devons de protéger toutes les données concernant les clients, les fournisseurs et autres partenaires ; cela concerne entre autres mais de manière non exclusive : les informations sur les contrats, les études techniques, les offres commerciales, les études comparatives, plus largement les données ou informations auxquelles dans l'exercice de leurs fonctions, les collaborateurs ont accès mais qui appartiennent à la société doivent être protégées.

> **L'exemplarité des dirigeants :** Le respect de la loi et des règles d'intégrité n'est pas négociable. Le comportement des dirigeants se doit d'être exemplaire et ces derniers doivent faire en sorte que les conditions du maintien d'une forte culture éthique soient bien réunies. Des conditions telles qu'une communication ouverte qui permettra aux collaborateurs de se sentir à l'aise pour soulever une inquiétude sans crainte de représailles ou une remontée d'une nouvelle situation à risque potentiel afin que des mesures d'évitement ou des mesures correctrices appropriées puissent être mises en oeuvre.

5_ LES LOIS EN VIGUEUR EN FRANCE POUR LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

Le droit pénal français punit le délit de corruption, qu'il s'agisse de corruption active ou passive, directe ou indirecte, dans le secteur public ou dans le secteur privé. Les sanctions encourues peuvent concerner à la fois les personnes physiques (peines d'emprisonnement et amendes) et les personnes morales (amendes). Au-delà des peines d'emprisonnement et d'amende, des peines complémentaires peuvent également s'appliquer (par exemple exclusion des marchés publics pour les personnes morales).

- > **Abus de bien social (Articles L.241-3, 4° et L.242-6, 3° du Code de commerce).**
- > **Abus de confiance (Articles 314-1 à 314-4 du Code pénal).**
- > **Prise illégale d'intérêts (Article 432-12 du Code pénal).**
- > **Délit de pantouflage (Article 432-13 du Code pénal).**
- > **Corruption publique ou privée (Articles 432-11 et 433-1, articles 445-1 et 445-2 du Code pénal).**
- > **Trafic d'influence (Articles 432-11-2°, 433-1-2°, 433-2 et 434-9-1 du Code pénal).**
- > **Favoritisme (Article 432-14 du Code pénal).**
- > **Délit d'initié (Article 465-1 du Code monétaire et financier).**
- > **Loi dite Sapin II relative à la transparence, à la lutte contre la corruption, notamment dans le domaine du commerce international.**



6_SITUATIONS COMPORTANT UN RISQUE D'EXPOSITION AU SEIN DE DARVA

Il est impossible d'éliminer totalement le risque de corruption, néanmoins, pour en prévenir l'occurrence et le risque, une cartographie globale des zones d'intervention a été réalisée, pour identifier les métiers les plus exposés. Les situations professionnelles à risque potentiel sont reprises ici :

> Relations commerciales avec les clients publics et privés, avec les partenaires fournisseurs, intermédiaire :

La plus grande vigilance pour prévenir les risques est requise lors des contextes suivants :

- Gagner un marché, un contrat, une commande
- Négocier un marché, un contrat, une commande
- Entretenir une relation d'affaires
- Rémunérer des services et, ou, des prestations
- Prospecter & commercer dans des pays à risque en matière de corruption

Comportements à proscrire avec les partenaires clients et fournisseurs : Les collaborateurs ne doivent pas offrir ni accepter d'avantage indus, ils doivent refuser les paiements de facilitation et s'interdire d'en solliciter.

Comportements à adopter avec les partenaires clients et fournisseurs : Les collaborateurs doivent conclure des transactions commerciales respectueuses du droit applicable et des principes d'indépendance et d'équité, réalisées dans le cadre d'une concurrence saine et loyale. Dans le secteur concurrentiel des technologies de l'information, une relation commerciale saine trouvera ses fondements et sa pérennité dans une recherche permanente de la satisfaction des partenaires tiers, clients et fournisseurs, axée sur la fourniture de solutions, de produits et de prestations de service sélectionnés pour leur qualité et pour leur adéquation contextuelle, et déployés avec une compétence technique avérée.

Signature avec un nouveau partenaire fournisseur : Nos partenariats fournisseurs ont vocation à être pérennes mais dans notre domaine d'activité, des rachats, des restructurations sont fréquents. C'est l'attractivité technique et les intérêts de nos clients qui doivent continuer à primer dans nos choix de partenariats. Une attention particulière à la gestion des conflits d'intérêts doit être mis en oeuvre.

> Règles en matière de cadeaux, voyages et invitations

Offrir ou accepter des cadeaux et invitations est souvent considéré comme un acte de courtoisie permettant de renforcer les relations commerciales. Cependant, les règles en matière de lutte contre la corruption interdisent l'offre de cadeaux, invitations et autre à un tiers dans le but d'obtenir un avantage indu ou d'exercer de façon non justifiée une quelconque influence sur toute action officielle.

Ainsi, l'offre ou l'acceptation de cadeaux ou invitations peut être considérée comme l'une des formes manifestes de corruption, notamment dans le cadre d'une opération commerciale ou d'une demande d'autorisation/ permis auprès d'un Agent public.

Les règles à respecter :

- Les Collaborateurs peuvent communiquer à leurs partenaires commerciaux les règles relatives aux cadeaux et invitations et s'enquérir des leurs.
- Les cadeaux en espèces ou équivalents tels que les bons cadeaux sont interdits.
- Les collaborateurs doivent systématiquement refuser tout service, cadeau ou invitation quel que soit son montant estimatif (tolérance zéro) lorsqu'un appel d'offre ou des négociations sont en cours avec le tiers.
- Les cadeaux et invitations se font dans un cadre strictement professionnel. Ils ne peuvent être reçus au domicile du Collaborateur et ne peuvent concerner que le Collaborateur ou le partenaire commercial, à l'exclusion de la famille ou autres relations de ceux-ci.
- L'acceptation et l'offre de cadeaux sont tolérées s'ils sont d'une valeur inférieure à 150 € TTC par personne, par an et par partenaire commercial. Au-delà de ce seuil, l'acceptation ou l'offre de cadeaux par un Collaborateur sera examinée en CODIR en vue d'une attribution collective ; en complément une information du MRSCI sera réalisée.
- Tout salarié est invité à se rapprocher de son supérieur hiérarchique ou du MRSCI pour toute question ou doute sur l'interprétation des règles internes encadrant l'offre et l'acceptation de cadeaux ou d'invitations.

En cas de non-validation, le cadeau reçu devra, sur décision hiérarchique, être renvoyé au partenaire commercial, accompagné d'un courrier de remerciement rappelant les règles de DARVA en matière d'acceptation de cadeaux :

- Les Collaborateurs doivent, dans la mesure du possible, partager le cadeau reçu au sein de leur équipe (ex : bien consommable tel qu'une boîte de chocolat).
- L'acceptation et l'offre par un Collaborateur d'invitations (repas d'affaire, évènement professionnel, etc.) sont tolérées uniquement si celles-ci sont liées à l'activité normale du Collaborateur et si leur valeur estimée est inférieure à 150 € TTC.
- Le Collaborateur ne peut accepter une invitation à un évènement que si le partenaire commercial qui invite est présent lors de l'évènement.
- Les cadeaux et invitations doivent se dérouler à distance de toute prise de décision importante (procédure de mise en concurrence, appel d'offres, etc.). En effet, les circonstances du cadeau ou de l'invitation ne doivent pas être de nature à inspirer des soupçons de corruption.



Si les conditions ci-dessus ne sont pas respectées, le cadeau ou l'invitation doit être immédiatement restitué par le collaborateur, accompagné d'un courrier de remerciement rappelant les règles de DARVA en matière d'acceptation de cadeaux et invitations.

> **Mécénat, dons et sponsoring**

Le mécénat ou le sponsoring consiste à apporter son soutien financier ou matériel à une oeuvre, à une action sociale, culturelle ou sportive afin de communiquer et de promouvoir des valeurs. Les dons et les donations sont des avantages donnés sous la forme d'argent et /ou de contributions en nature qui sont alloués dans un but spécifique : la recherche, la formation, l'environnement (développement durable), à des fins caritatives ou humanitaires... Les dons faits aux organismes caritatifs ou associations sportives sont en général une bonne chose. Ces dons doivent être réalisés sans rechercher d'avantage spécifique de la part du bénéficiaire, autre que la promotion de l'image de l'entreprise. Ils doivent obligatoirement être approuvés par le COMEX ou un membre du COMEX.

> **Gestion des situations potentielles de conflit d'intérêt**

Les collaborateurs doivent éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels, relationnels, familiaux, financiers peuvent entrer en conflit avec ceux de DARVA. Lorsque le conflit d'intérêt découle de relations personnelles ou professionnelles antérieures, DARVA fixe à un an la période appropriée pour laquelle la personne déclare de tels conflits d'intérêts. Ainsi les situations qui peuvent exister doivent être clairement exposées, justifiées et communiquées à votre hiérarchie directe. Les collaborateurs ne doivent jamais compromettre ni leur objectivité ni leur loyauté envers la société.

> **Situations de recrutement et de gestion des parcours professionnels**

Le respect des personnes est une valeur fondamentale de DARVA : chacun se doit de contribuer à la cohésion de l'entreprise par la mise en oeuvre de relations professionnelles de qualité, tant hiérarchiques que fonctionnelles, c'est-à-dire franches, loyales et respectueuses de tous. Les règles énoncées ci-dessous s'appliquent sans distinctions entre les collaborateurs DARVA et les prestataires externes travaillant pour la société.

> **Intégrité dans les relations avec les autorités publiques**

Les collaborateurs doivent se conformer aux spécificités juridiques, administratives et techniques des organismes publics avec lesquels ils sont en relation en France ou dans d'autres pays. La corruption d'agents publics est passible de sanctions sévères.

Intérêt de l'entreprise et devoir de transparence :

- *L'intérêt de la société doit prévaloir dans les décisions que les collaborateurs sont amenés à prendre.*
- *Un devoir de transparence est demandé au collaborateur, il doit prévenir sa hiérarchie et/ou émettre un signalement via le dispositif d'alerte en cas de situation à risque.*

> Usages à tenir par l'ensemble des personnes assujetties au Code :

Les collaborateurs doivent s'interdire d'utiliser les ressources ou les biens de DARVA à des fins personnelles et scrupuleusement respecter la confidentialité des données exploitées dans le cadre de leurs missions conformément aux directives données.

Face à une requête qui leur apparaît :

- Sortir du cadre de la mission qui leur a été attribuée.
- Peu compatible avec le respect du présent code.
- Peu compatible avec les directives éthiques ou les directives de confidentialité.
- Peu éthique, voire, hors la loi > ils doivent immédiatement contacter leur hiérarchie au sein de DARVA ou le MRSCI pour prendre un avis ou des instructions.

7 _DISPOSITIF D'ALERTE

DARVA est attaché à un respect total de la réglementation et des normes éthiques dans la conduite des affaires, rappelées dans ce code. L'Éthique relève de la responsabilité de chaque collaborateur (salarié ou externe) ; il incombe à chaque collaborateur de signaler rapidement une préoccupation en relation avec des faits ou des comportements dénoncés par ce code.

S'exprimer tôt peut permettre :

- De désamorcer une situation.
- De minimiser les risques et les perturbations.
- D'apporter des éclaircissements et de résoudre des problèmes éventuels.
- De protéger des victimes de harcèlement, de discrimination ou d'autres types de conduite répréhensible.

En cas de doute ou d'inquiétude quant à l'application de la loi ou des normes éthiques, les collaborateurs peuvent utiliser plusieurs canaux internes : leur hiérarchie ou le MRSCI ; ou externe : le cabinet d'avocat.

DARVA instaure un nouveau dispositif d'alerte professionnelle dont les modalités sont décrites dans le document « Information des salariés concernant la procédure de recueil des signalements des lanceurs d'alerte ».



8_RÉGIME DISCIPLINAIRE

Tous les dirigeants et les collaborateurs sont tenus de respecter la Loi et le Code et de se conformer aux principes et règles qu'il édicte. En cas de non-respect des dispositions du présent Code, le collaborateur s'expose à une sanction disciplinaire prévue au règlement intérieur. Selon la gravité du manquement, il peut également faire l'objet d'une sanction disciplinaire :

- > **S'il incite d'autres à contrevenir au code de conduite**
- > **S'il dissimule une violation connue**
- > **S'il choisit de ne pas collaborer à une enquête relative à une possible violation du Code ou s'il fait obstacle à ladite enquête,**
- > **S'il accuse faussement et sciemment un autre collaborateur d'une violation ou s'il exerce des représailles à l'encontre d'une personne qui signale ou qui soupçonne une violation.**

Une violation démontrée du code peut, en outre, entraîner des poursuites judiciaires et des sanctions en vertu de la réglementation applicable. Dans les cas de corruption ou de trafic d'influence avéré, des poursuites au pénal ne sont pas à exclure.

9_ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent Code de conduite a été soumis à l'avis du CSE en date du 15 février 2024. L'avis émis par cette institution a été adressé à l'inspection du travail en date du 29/02/2024 et a été déposée auprès du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Niort en date du 29/02/2024. Ce Code de conduite entrera en vigueur le 01/04/2024.







Adresse postale
245, rue du stade
BP 98732 Chauray
79027 NIORT cedex

Siège social
245, rue du stade
Trévins - 79180 CHAURAY

05 49 77 14 14
www.darva.com



DARVA
Ensemble, transformons vos idées en solutions

SAS au capital de 6 680 190 € - 345 133 128 RCS Niort