



Code de conduite éthique

UES EVEL & QUADRAL

Sommaire

Editorial de la Direction	3
Préambule	4
1. Définitions.....	5
2. Identification des situations à risques.....	5
A. Administration de Biens	6
B. Services aux Institutionnels.....	7
C. Patrimoine, Projets et Construction, Promotion Immobilière et Maison Individuelle	8
D. Services Centraux	9
3. Recommandations pratiques	10
A. Cadeaux et invitations.....	10
B. Paiements de facilitations	12
C. Conflits d'intérêts	12
D. Mécénats et Sponsorings	13
E. Confidentialité des données.....	13
4. Harcèlement et violence au travail.....	14
5. Non-discrimination.....	14
6. Respect et Protection des Personnes.....	14
7. Lutte anti-blanchiment / Financement du Terrorisme	15
8. Conséquences disciplinaires	16
9. Dispositif d'alerte.....	17

Editorial de la Direction

Depuis la création de l'UES EVEL & QUADRAL, nous portons une attention permanente à nos pratiques professionnelles afin d'en garantir l'exemplarité. En toutes circonstances, nous inscrivons nos activités dans le respect des lois, des réglementations et de ses procédures. Dans notre engagement au quotidien, nous agissons avec transparence et intégrité et veillons à proscrire tout conflit d'intérêt afin de garantir l'indépendance et l'objectivité de nos décisions, prises dans le seul intérêt de l'entreprise.

Ce code de conduite éthique vise à guider chacun d'entre nous dans la mise en œuvre de ses missions et s'inscrit en cohérence avec nos engagements fondamentaux traduits notamment dans la charte des valeurs portées par l'UES EVEL & QUADRAL.

L'engagement et la responsabilité de chacune et chacun d'entre nous au respect de ces principes contribuent au professionnalisme, à l'image ainsi qu'à l'incarnation des valeurs que doivent véhiculer les structures de l'UES.

Kamel AOUDIA, Président



Préambule

La loi du 9 décembre 2016, amendée, en 2022¹ relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (*dite loi Sapin 2*) requiert que nos organisations se dotent **d'un ensemble de mécanismes** afin de prévenir, et le cas échéant, de sanctionner efficacement **les situations de corruption**.

La charte des valeurs mise en œuvre au sein de l'UES EVEL & QUADRAL a posé les premiers **repères déontologiques** à l'ensemble des collaborateurs afin que chacun d'entre eux puisse inscrire, au cœur de ses missions et activités, l'ambition de servir l'intérêt de l'entreprise de façon exemplaire et impartiale :

Faire confiance

La confiance est le moteur des relations entre nous et avec nos clients et nous inscrivons l'ensemble de nos actions dans la transparence, la franchise et l'honnêteté. Nous développons, dans notre management, l'autonomie et la délégation avec la volonté de faire progresser individuellement et collectivement les équipes.

Développer un esprit d'innovation

Nous encourageons la créativité et l'apport d'idées des équipes pour faire évoluer nos pratiques et créer de nouveaux services et activités répondant aux besoins actuels et futurs. Animés par la volonté de réussir et d'être acteur du changement, notamment numérique, nous gardons à l'esprit le respect de l'environnement et l'impact écologique de nos activités.

Agir avec dynamisme

Nous faisons preuve de proactivité et développons le goût du challenge au sein des équipes dans un esprit positif en mettant en valeur nos victoires et réussites. Nous assurons des relations de proximité avec nos clients afin de garantir notre réactivité, le bon déroulement de nos missions et notre recherche permanente de performance.

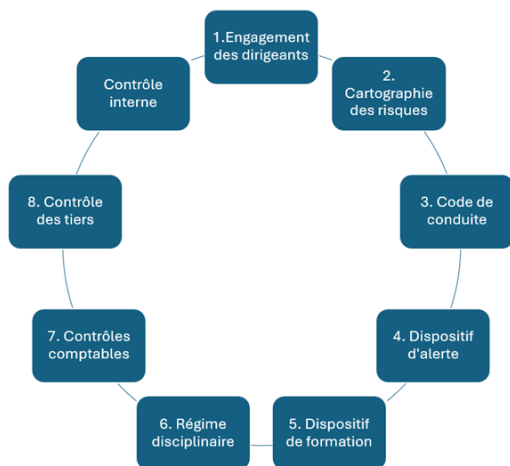
Apporter de la bienveillance

Nous misons sur l'accueil, l'écoute, le dialogue, l'entraide, la collaboration et le partage comme éléments clés de notre réussite, avec nos clients comme avec nos équipes. Aucune relation ne peut durablement exister sans le respect de l'autre, de ses différences et de son droit à exprimer librement ses besoins et points de vue.

Travailler en cohésion

Nos activités de services immobiliers sont liées les unes aux autres et garantissent le sens du collectif des équipes qui font preuve d'entraide dans l'atteinte de nos objectifs. La satisfaction de nos clients repose notamment sur notre capacité à proposer des offres modulables et sur mesure, grâce à la complémentarité de nos compétences et à la solidarité des équipes.

Ce code de conduite éthique constitue, lui, **l'une des 9 composantes du dispositif anticorruption**. Il a pour objectif d'accompagner l'ensemble des salariés des structures de l'UES, afin de leur permettre d'identifier les situations à risques, d'appliquer les recommandations et les limites définies, de connaître les conséquences disciplinaires des situations de corruption et de connaître le dispositif d'alerte mis en place par le Groupe.



¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033558528/>

1. Définitions

La corruption se définit comme un moyen que l'on emploie pour gagner la confiance de quelqu'un et le déterminer à agir contre son devoir et dans un sens contraire à ce qui est licite. Le délit de corruption est prévu aux articles 433-1 et 433-2 du code pénal (*ce délit existe même si la proposition n'a pas eu d'effet*).

La corruption peut être :

- **Active** : Consiste à rémunérer ou offrir des avantages à un décideur public ou privé ;
- **Passive** : Consiste à accepter des avantages de la part d'un décideur public ou privé.

Ces avantages peuvent être de nature très variée : de l'argent, un cadeau, un repas, une invitation, un service, un prêt de matériel ou d'argent, une préférence à l'embauche...

Le trafic d'influence consiste, pour une personne exerçant une fonction officielle, à intervenir auprès d'une autre personne, en vue d'obtenir un avantage pour elle-même ou pour une tierce personne. Le délit de trafic d'influence est prévu aux articles 432-11 et 433-1 du code pénal.

Le conflit d'intérêt est la situation dans laquelle un individu a des intérêts privés qui peuvent entrer en conflit avec des intérêts professionnels. En France, le fait de ne pas prendre des mesures clarifiant la situation entre le domaine privé et le domaine professionnel est condamnable.



Exemple de condamnation pour corruption et trafic d'influence : En juin 2024, le parquet a requis des peines de 18 mois à 6 ans d'emprisonnement, parfois assorties de sursis et de fortes amendes contre des élus franciliens, des entrepreneurs du BTP et un ancien préfet dans le cadre d'une affaire de corruption. Le

promoteur à l'origine du système corruptif, et qui encourt une amende de 2 millions d'euros, avait offert en 2010 un terrain en Corse d'une valeur de 500 000€ à un maire de Seine et Marne afin qu'il favorise les projets du dit promoteur dans sa commune. D'autres élus sont en cause pour avoir fait réaliser chez eux, sans les payer, des travaux par des sous-traitants du promoteur.



Corruption, trafic d'influence et conflit d'intérêt vont à l'encontre des valeurs de EVEL et QUADRAL qui prônent un comportement exemplaire.

2. Identification des situations à risques

Au quotidien, dans l'exercice de son métier, chaque collaborateur peut être confronté à des situations délicates, et sans même en avoir pleinement conscience, se trouver dans une situation pouvant caractériser un cas de corruption. Aussi, afin d'identifier toute situation à risque, **nous vous invitons à vous interroger de la sorte** :

- Les lois et la réglementation sont-elles respectées ?
- Est-ce conforme au Code de conduite et à l'intérêt de l'entreprise ?
- Est-ce dénué d'intérêt personnel ?
- Serais-je gêné si ma décision était communiquée ?

A. Administration de Biens

Les activités de l'Administration de Biens recouvrent les principales activités suivantes : gérance, prospection, vente de logements par lots, location de logements, gestion de copropriétés ...

Sociétés concernées : *EVEL Immobilier, Quadral Property, La Maison du Syndic et Régie Lescuyer & Associés*

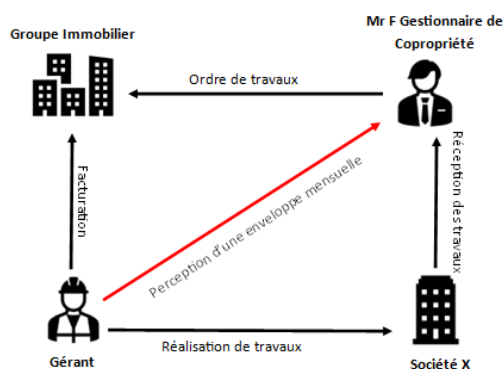
Ces activités mettent en relation les collaborateurs de la société avec de nombreux acteurs tels que les locataires, les copropriétaires, les fournisseurs, les vendeurs, les acheteurs ou autres partenaires locaux. Sans qu'elles soient exhaustives, **les situations délictueuses** pourraient être les suivantes :

- ➡ La corruption d'un collaborateur par un candidat à la location (*falsification du dossier, ...*) en contrepartie d'avantages ;
- ➡ La mise en place par un collaborateur d'un **système de rétrocommissions au profit d'un tiers avec la complicité d'un fournisseur surfacturant ses prestations** ;
- ➡ **La réception de travaux non réalisés ou partiellement réalisés ou de qualité inférieure**, par un collaborateur, au profit d'un fournisseur, en contrepartie d'avantages ;
- ➡ La recommandation par un collaborateur de prestataires ou services **avec lesquels il a des intérêts financiers personnels**, sans le divulguer aux parties concernées.



Exemple de situation de corruption :

Corruption d'un gestionnaire de copropriétés pour surestimer les ordres de travaux (prix, qualité ...) dans une copropriété



1. Mr F, gestionnaire, doit faire intervenir un plombier dans une de ses copropriétés ;
2. Mr F sollicite l'entreprise X pour intervenir et surfacturer les prestations, tout en restant en dessous du seuil voté en AG en contrepartie du versement d'une enveloppe en liquide ;
3. L'entreprise X intervient et facture le montant prévu avec Mr F ;
4. Dans la réalité des travaux effectués au sein de la copropriété, certaines prestations commandées ne sont pas effectuées car non nécessaires, la main d'œuvre est surévaluée et des remplacements de matériels se font sur la base de matériel d'occasion ou de références d'une qualité inférieure.



Signaux d'alerte :

- ➡ Une entreprise en situation de monopole ou de quasi-monopole sur une zone/un marché ;
- ➡ Un volume de travaux statistiquement supérieur au ratio moyen sur des dépenses similaires ;
- ➡ Des plaintes sur la qualité des travaux ou le résultat dégradé des enquêtes de satisfaction sur un ensemble immobilier/un territoire ;
- ➡ Un collaborateur refusant toute évolution professionnelle, changement de poste et s'absentant rarement pour éviter tout risque d'identification de la fraude par des tiers ;
- ➡ Le recours inhabituel à de nouvelles entreprises suite à l'arrivée d'un nouveau collaborateur.

B. Services aux Institutionnels

Les activités des Services aux Institutionnels recouvrent les principales missions suivantes : évaluation de biens immobiliers, ventes de logements HLM en bloc/par lot, location et ventes de bureaux, conseil stratégique...

Sociétés concernées : *Quadral Transactions, Quadral Expertise, Quadral Immobilier d'Entreprise, Quadral Conseil en Financement et Quadral E-services*

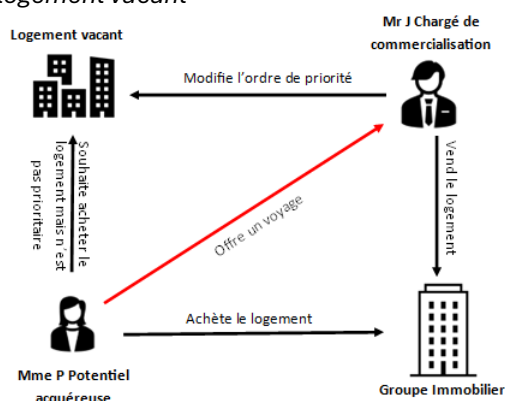
Ces activités mettent en relation les collaborateurs de la société avec de nombreux acteurs tels que les locataires, les copropriétaires, les fournisseurs, les vendeurs, les acheteurs ou autres partenaires locaux. Sans qu'elles soient exhaustives, **les situations délictueuses** pourraient être les suivantes :

- ➔ La corruption d'un collaborateur par un candidat à l'acquisition d'un logement vacant (*falsification du dossier, modification de l'ordre de priorité...*) en **contrepartie d'avantages** ;
- ➔ La mise en place par un collaborateur d'un **système de rétrocommissions au profit d'un tiers avec la complicité d'un fournisseur surfacturant ses prestations** ;
- ➔ La recommandation par un collaborateur de prestataires ou services **avec lesquels il a des intérêts financiers personnels**, sans le divulguer aux parties concernées ;
- ➔ Le conflit d'intérêt touchant un collaborateur qui réaliserait une **expertise d'un bien immobilier séparément pour le compte de chacune des parties à une même transaction** ;
- ➔ La corruption d'un collaborateur par un client qui **demande la priorité sur un dossier à l'investissement et promet une rétribution en cas d'obtention du dossier**.



Exemple de situation de corruption :

Corruption d'un chargé de commercialisation pour faire passer en priorité un dossier d'acquisition d'un logement vacant



1. Mr J, chargé de commercialisation gère la vente d'un logement vacant ;
2. Mme P souhaite acquérir ce logement mais n'est pas la première à avoir déposé son dossier ;
3. Mme P propose à Mr J de lui offrir un voyage en contrepartie de la priorisation de son dossier ;
4. Mr J accepte et Mme P achète le logement.



Signaux d'alerte :

- ➔ Une entreprise en situation de monopole ou de quasi-monopole sur une zone/un marché ;
- ➔ Un volume de travaux statistiquement supérieur au ratio moyen sur des dépenses similaires ;
- ➔ Des plaintes sur la qualité des travaux ou le résultat dégradé des enquêtes de satisfaction sur un ensemble immobilier/un territoire ;
- ➔ Un collaborateur refusant toute évolution professionnelle, changement de poste et s'absentant rarement pour éviter tout risque d'identification de la fraude par des tiers ;
- ➔ Le recours inhabituel à de nouvelles entreprises suite à l'arrivée d'un nouveau collaborateur.

C. Patrimoine, Projets et Construction, Promotion Immobilière et Maison Individuelle

Les activités du Pôle Patrimoine, Projets et Construction, de la Promotion Immobilière et de la Maison Individuelle recouvrent les principales missions suivantes : constructions d'immeubles, de logements et/ou de maisons individuelles, investissement en immobilier tertiaire pour le compte d'utilisateurs, assistance à maîtrise d'ouvrage sur des projets complexes, acquisition, gestion, location et vente d'actifs immobiliers... Ces activités mettent en relation les collaborateurs de l'entreprise avec de nombreux acteurs tels que des élus, des promoteurs, des intermédiaires, des apporteurs d'affaires, des entreprises de BTP, des acquéreurs, des vendeurs, ...

Sociétés concernées : EVEL Promotion, EGP Ma Maison, Pierre et Création, Quadral Promotion, Quadral Ingénierie Immobilière, Foncière Quadral

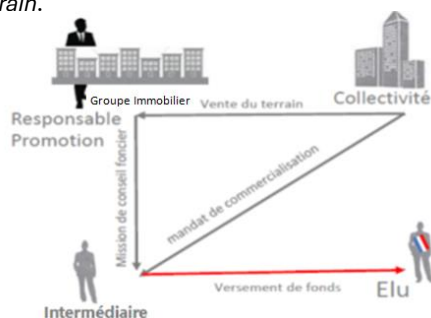
Ces opérations représentent souvent des montants financiers importants et des enjeux économiques majeurs pour les fournisseurs. Sans qu'elles soient exhaustives, **les situations délictueuses** pourraient dans ce cadre être les suivantes :

- ➔ La corruption d'un élu ou d'un fonctionnaire **pour obtenir un avantage : foncier, autorisation administrative, subvention ...** ;
- ➔ La corruption d'un collaborateur par un prestataire (*Entreprise de travaux, Architecte, ...*) afin de **favoriser son offre ou sa candidature** en contrepartie d'avantages ;
- ➔ La corruption d'un collaborateur par une Entreprise de travaux **afin de valider des prestations non conformes à son marché** ;
- ➔ La corruption d'un collaborateur par un candidat **pour obtenir des informations confidentielles sur l'appel d'offres** ;
- ➔ La corruption d'un collaborateur par une entreprise de travaux **afin de contourner les obligations sociales et / ou de sécurité sur un chantier** (*sous-traitance, travail dissimulé, ...*) ;
- ➔ La corruption d'un collaborateur par une entreprise de travaux qui **surestime son devis, puis en reverse une partie au collaborateur** qui aura fait valider le devis par sa direction.



Exemple de situation de corruption

Une importante opération de cession de foncier a lieu dans une zone à forte tension foncière. Un responsable du Groupe Immobilier va voir l'élu pour lui proposer le versement de fonds en contrepartie de l'attribution de l'acquisition du terrain.



- 1- L'élu de la collectivité désigne un intermédiaire dans le cadre d'une opération de cession de foncier.
- 2- En parallèle, le groupe immobilier confie au même intermédiaire une mission fictive de recherche de foncier.
- 3- L'intermédiaire favorise la candidature du groupe immobilier auprès de la collectivité.
- 4- L'intermédiaire reverse à l'élu le montant ou une part de sa commission fictive de recherche de foncier.



Signaux d'alerte :

- ➔ Opération significative ;
- ➔ Réception de travaux par une unique personne ;
- ➔ Conflit d'intérêt de l'intermédiaire ;
- ➔ Occurrence anormale de travaux confiés par un collaborateur à un fournisseur ;
- ➔ Entreprise connue pour des prestations de qualité douteuse ;
- ➔ Zone à forte tension foncière.
- ➔ Absence de contrôle lors de la réception de travaux ;

D. Services Centraux

Les services centraux recouvrent l'ensemble des activités ne constituant pas le cœur de métier d'un Groupe Immobilier telles que l'informatique, la comptabilité / finance, les ressources humaines, la communication...

Sociétés concernées : Quadral SAS et EVEL & QUADRAL SAS

Sans qu'elles soient exhaustives, les **situations délictueuses** sur lesquelles il convient d'être vigilant, pourraient être les suivantes :

➡ La corruption d'un collaborateur par une personne ou un organisme externe afin de **divulguer ou vendre des données de gestion de l'entreprise** notamment celles relatives aux collaborateurs ;

➡ La corruption passive d'un collaborateur par un tiers visant à **falsifier des données dans les logiciels de gestion** (par un fournisseur afin de modifier une facture, un délai de paiement ou par

un locataire afin de modifier le montant du loyer, des charges, ...) ;

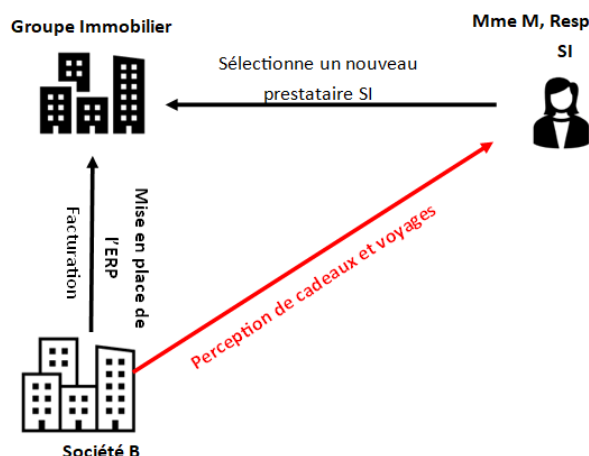
➡ La corruption d'un collaborateur afin de **favoriser un candidat pour un emploi** ;

➡ La corruption d'un tiers par un collaborateur **via le versement de subventions, de dons, de parrainages ou de mécénat**, afin d'obtenir un avantage indu.



Exemple de situation de corruption

Corruption d'un collaborateur lors de la sélection d'un nouveau prestataire informatique



1. Mme M, responsable SI est en charge de la sélection d'un fournisseur pour un nouveau système de gestion des données. Plusieurs fournisseurs proposent des solutions et Mme M doit sélectionner celui qui répond le mieux aux besoins de l'entreprise ;
2. Un des fournisseurs, la société B propose à Mme M des cadeaux coûteux en échange de l'attribution du contrat ;
3. Mme M choisit la société B non pas sur la base de leurs performances mais en raison des pots de vin reçus.



Signaux d'alerte :

➡ Choix d'un prestataire sur des critères non objectifs (*contraires à l'intérêt de l'entreprise*) ;

➡ Entreprise en situation de dépendance vis à vis de la société ;

➡ Consultation ou demande d'autorisation d'accès par un collaborateur de la société à

des fichiers sensibles auxquels l'accès n'est pas autorisé, ou non-justifié ;

➡ Refus par un collaborateur de la modification de ses accès informatiques ;

➡ Absence d'historisation des fichiers/données consultés ou modifiés par les collaborateurs.

3. Recommandations pratiques

Afin de protéger les collaborateurs, le code de conduite fixe un certain nombre de bonnes pratiques et d'interdictions qui **doivent permettre à tous les collaborateurs de prévenir les comportements à risque et d'alerter** en cas de connaissance d'une situation non-conforme.

A. Cadeaux et invitations

Les cadeaux et invitations sont des pratiques courantes dans la vie des affaires. Même lorsqu'ils ne visent pas à obtenir indûment un avantage quelconque, les cadeaux et invitations peuvent jeter le doute sur l'existence d'une collusion entre personnes d'organisations différentes aux dépens de ces dernières.



Définition : Le terme « **Cadeau** » est utilisé ici pour désigner toute forme de paiement, de gratification, d'avantage, de présent ou de prestation. Le terme « **Invitation** » est utilisé ici pour désigner toute forme d'événement social, divertissement (*événements sportifs ou culturels, etc.*), voyage, hébergement ou repas.

Cadre : Offrir et recevoir des cadeaux et invitations peut être un simple signe de courtoisie et participer au bon déroulement de la relation avec un locataire, fournisseur, prestataire, etc. Toutefois cela peut s'apparenter ou être perçu comme un acte de corruption active ou passive. **Tout cadeau ou invitation doit donc être raisonnable**, proportionné, conforme aux valeurs de l'UES EVEL & QUADRAL et sans esprit de retour. La règle d'or est la transparence.

Information préalable : Chaque salarié(e) de l'UES doit **s'assurer**, dans le cadre d'une relation professionnelle avec un partenaire extérieur (*fournisseur, etc.*) **que les parties sont informées de la politique anticorruption de l'UES** en matière de cadeaux et d'invitations. Parallèlement, chaque salarié(e) de l'UES doit s'informer de la politique de son partenaire.



Cadeaux et invitations autorisés :

La perception ou l'offre de cadeaux ou d'invitations doit demeurer **très occasionnelle**.

- **Cadeaux et invitations d'une faible valeur**

Chaque salarié(e) de l'UES doit **refuser les cadeaux ou invitations** des parties prenantes (*collègues, locataires, fournisseurs, prestataires, etc.*), à moins qu'ils ne soient, clairement, d'une valeur symbolique **qui ne saurait dépasser une contre-valeur de 150€ par an, envoyé à une adresse professionnelle, en dehors de toute période de négociation contractuelle**. Les salariés ne peuvent pas non plus offrir de cadeaux ou d'invitations dépassant cette valeur.

Si le cadeau ou l'invitation, offert(e) ou reçu(e), a une valeur **inférieure à 100€**, le/la salarié(e) **informe son/sa manager par mail**, en précisant l'origine et la raison du cadeau/de l'invitation, sa nature et son montant.

Si le cadeau ou l'invitation a une valeur comprise entre **100€ et 150€**, le/la salarié(e) **demande l'autorisation de son/sa manager pour percevoir ou offrir le cadeau ou l'invitation**.

- **Cadeaux et invitations de valeur importante**

En principe, il est interdit à l'ensemble des salariés de l'UES d'accepter ou d'offrir un cadeau ou une invitation d'une valeur totale supérieure à **150€/an**.

Chaque salarié(e) de l'UES se retrouvant en possession d'un cadeau, d'une valeur importante, qu'il n'a pu refuser pour ne pas manquer aux règles de la politesse, échange avec son/sa manager pour lui demander

l'autorisation de recevoir le cadeau ou l'invitation. En cas d'accord, le/la manager organise le partage du cadeau entre les collaborateurs du service.



Cadeaux et invitations interdits :

Aucun(e) salarié(e) n'est autorisé(e) à percevoir :

- Des sommes d'argent de toute sorte (*espèces ou chèque, chèque-cadeau, tickets gagnants de jeux d'argent, bons d'achat, prêts ou avances, etc.*) ;
- Des cadeaux/invitations offerts ou reçus de manière récurrente (au maximum 2 invitations / an et / personne) ;
- Des invitations étendues aux membres de leur famille ;
- Des cadeaux sous conditions ;
- Des cadeaux envoyés au domicile du salarié ;
- Des cadeaux envoyés lors d'une période de négociation contractuelle ;
- Des cadeaux ou services à caractère outrageux ou portant atteinte à la dignité de la personne ;
- Des jeux d'argent ;
- Plus généralement tout ce qui est interdit par la loi française.



Exemple de situation



Un fournisseur vient de m'offrir des billets d'une valeur de 100€ pour un spectacle à guichet fermé. Puis-je l'accepter ?

- Vous devez **en informer votre responsable** par mail, afin de **vous autoriser à recevoir ce cadeau**.



Un locataire âgé veut vous remercier d'avoir traité sa réclamation rapidement. Il vous remet une enveloppe. Que faites-vous ?

- Vous devez **la refuser** : tout cadeau en espèces est interdit. Vous **déclarez également le refus** à votre hiérarchie.

Cadeaux et Invitations : Les Bonnes Pratiques

Dans chaque situation où nous sommes susceptibles d'offrir ou de recevoir un cadeau/une invitation nous devons adopter le réflexe de se poser les questions suivantes afin d'adopter le comportement adéquat :

- 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 ?
- Quel est le contexte ? Le cadeau ou l'invitation est-il offert par courtoisie, à titre commercial ou en vue d'obtenir une contrepartie ?
- 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) ?
- Est-ce occasionnel ?
- Est-ce que l'image de mon Entité/mon métier ou du Groupe pourrait en pâtir ?

En cas de doute, se rapprocher de son supérieur hiérarchique.



L'objectif recherché est de permettre de différencier une marque de courtoisie d'un acte de corruption.

B. Paiements de facilitations

Le paiement de facilitation se définit comme un paiement effectué auprès du dépositaire d'une autorité afin que cette dernière favorise ou facilite le traitement d'un dossier, d'une demande.

➔ Cette **pratique** est formellement **interdite**, quelles que soient les formes qu'elle puisse prendre, ses motivations (faire accélérer une demande, prioriser un dossier, modifier des données personnelles...) et les modalités de paiement possibles (fiduciaire ou en nature). Article 435 -1 et 435-3 du code pénal.



Exemple de situation



Un fournisseur est en retard sur une prestation qu'il doit réaliser pour notre société, le commercial me fait comprendre que quelques billets réduiraient le délai. Que dois-je faire ?

- Vous devez **refuser cette proposition** qui vous placerait en position de corruption et **en informer immédiatement votre hiérarchie**.



Une autorisation administrative tarde à être délivrée, je connais des personnes au sein de cette administration, puis-je leur proposer de l'argent en contrepartie du traitement rapide du dossier ?

- Absolument pas. Cela mènerait à une situation de **conflit d'intérêts et de corruption**.

C. Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêt est une situation susceptible de présenter un risque d'interférence entre l'intérêt personnel/privé d'un salarié et les intérêts de l'entreprise pour laquelle il travaille.

Si des circonstances donnent lieu à un conflit d'intérêts potentiel ou avéré, les collaborateurs concernés doivent en faire immédiatement état auprès de leur hiérarchie ainsi qu'auprès du service Compliance, afin d'être enregistré dans le **registre des conflits d'intérêts**.



Exemple de situation



Je suis responsable formation et je réalise du sourcing en vue de sélectionner des prestataires. Mon conjoint dirige une société spécialisée dans la formation et a fait une offre à la société. Est-ce autorisé ?

- **Votre conjoint peut adresser une proposition à la société**. Afin d'éviter toute situation de conflit d'intérêts et de corruption, **vous devez signaler cette relation à votre responsable**. La proposition de votre partenaire sera étudiée dans le cadre d'un processus de sélection auquel vous ne devez pas participer.



Dans le cadre de mes fonctions je suis en charge des relations avec certains fournisseurs. Suite à un appel d'offre, j'ai sélectionné l'entreprise Traiteurs & Boucherie pour s'occuper de la restauration de la cérémonie des vœux de la société. Je dois maintenant sélectionner un traiteur pour le

mariage de mon fils et l'entreprise Traiteurs & Boucherie me propose une remise conséquente. Que dois-je faire ?

- Vous devez **clairement distinguer vos intérêts privés et professionnels** afin d'éviter toute situation de conflit d'intérêt et de corruption. Votre relation avec Traiteurs & Boucherie a été initiée dans un contexte professionnel, par conséquent, le fait d'accepter une remise serait apparenté à un fait de corruption.



J'ai lu dans la presse qu'un responsable de l'un de nos fournisseurs avait été impliqué dans une affaire de corruption. Que dois-je faire ?

- Vous devez **immédiatement en faire part à votre responsable**. Il est probable qu'il soit déjà au courant et en train d'évaluer ce fournisseur, mais **il vaut mieux agir par excès de prudence dans l'intérêt de la société**.



Il appartient au collaborateur de demander conseil à son responsable en cas de doute afin d'évaluer l'incidence des situations sur ses responsabilités envers la société et envisager les mesures correctrices adéquates. Si la complexité de la situation l'exige, il est nécessaire de se rapprocher du service Compliance et de la Direction des Ressources Humaines.

D. Mécénats et Sponsorings

Le mécénat est un dispositif permettant à la société de verser un don, sous forme d'aide financière, matérielle ou de compétence, à un organisme pour soutenir une œuvre d'intérêt général. En contrepartie, la société peut bénéficier d'une réduction fiscale. Contrairement au sponsoring, il n'y a pas de contrepartie publicitaire en faveur de la société mécène.

Le sponsoring ou le parrainage est une forme de soutien financier apporté à une manifestation, ou à une organisation en vue d'en retirer un bénéfice direct. Les opérations de parrainage sont destinées à promouvoir l'image du parrain et comportent l'indication de son nom. Contrairement au mécénat, il vise à obtenir un avantage précis.

Toute forme de mécénat ou de sponsoring doit être réalisée :

- ➡ Sans rechercher d'avantages spécifiques de la part du bénéficiaire autres que la promotion de l'image de l'entreprise ;
- ➡ Avec une conservation de la trace de ces dons ;
- ➡ Avec une validation préalable de la direction générale ;
- ➡ En restant raisonnable par rapport à la taille et aux enjeux de la société.



Exemple de situation



En tant que responsable du Développement Immobilier, un élu me propose de nous vendre un terrain, en contrepartie, il souhaite que notre société verse un don de

10 000 € au club de football de son village. Que dois-je répondre ?

- Vous devez **refuser la demande du maire** car elle vous placerait en situation de corruption.

E. Confidentialité des données

Les collaborateurs ne doivent pas communiquer d'informations, d'études, d'analyses, de projets ou de réalisations appartenant à la société en contrepartie d'avantages. **Le salarié s'engage à observer la discrétion la plus stricte** sur les informations, les formules, les méthodes, les procédures, les techniques et les programmes se rapportant aux activités de la Société et des structures de l'UES.

De même, ils ne doivent en aucun cas demander des informations confidentielles concernant un locataire, un projet, une transaction, un tiers, etc..., dans le but d'obtenir un avantage.

De son côté, l'UES s'engage à assurer la confidentialité des informations personnelles, limitant l'accès à ces informations et leur utilisation aux seuls besoins légitimes tels que la gestion des ressources humaines.

➡ La charte d'utilisation des ressources informatiques de l'UES **interdit aux utilisateurs :**

- De tenter d'accéder, de supprimer ou de modifier des informations qui ne leur appartiennent pas ;
- Toute copie de données métier ou caractérisant l'activité de l'entreprise sur un support externe, sauf accord particulier du supérieur hiérarchique.



Exemple de situation



Un fournisseur demande à avoir accès aux données personnelles de nos locataires. En contrepartie il me propose une réduction du montant qu'il nous facture. Que dois-je répondre ?

- Il est **strictement interdit** de communiquer à l'extérieur de l'entreprise des informations personnelles relatives à nos locataires.

4. Harcèlement et violence au travail

Le harcèlement, physique ou moral, d'un individu pour quelque raison que ce soit n'est pas toléré au sein de l'UES. Tout acte ou menace de violence sur les lieux de travail par ou vis-à-vis des collaborateurs est interdit.

Il est également strictement interdit aux collaborateurs de proférer des menaces ou de s'engager dans des actes violents envers des collègues ou tout individu ayant une relation professionnelle avec la Société.

L'utilisation d'un langage irrespectueux, d'injures ou de grossièretés est à proscrire. Il est également rappelé l'importance de conduire les opérations dans le respect des personnes et des sociétés – clients, fournisseurs, partenaires, concurrents, riverains, collectivités – et de privilégier la courtoisie dans toute relation.



Toute situation jugée anormale doit être signalée à la direction des ressources humaines. La plus grande exemplarité est attendue des managers sur le sujet.

5. Non-discrimination

L'UES réaffirme au travers de ce document sa volonté de contribuer au développement professionnel de ses collaborateurs (*notamment par la mobilité interne et la formation*) et de lutter contre toute forme de discrimination (*en matière d'embauche, de rémunération et de promotion*). Aussi, tous les collaborateurs s'engagent, conformément aux lois, à s'abstenir scrupuleusement de pratiquer toute discrimination vis-à-vis des collaborateurs, clients, fournisseurs ou partenaires de l'UES.



Aucune discrimination de quelque nature que ce soit (*morale, politique, religieuse, sexuelle ou liée à l'âge ou au handicap...*) n'est tolérée au sein de l'UES.

6. Respect et Protection des Personnes

L'UES assure un environnement de travail conforme à la réglementation en matière de conditions de travail afin de veiller à la protection et à la sécurité des collaborateurs. En retour, les collaborateurs doivent respecter les mesures visant à réduire leur exposition au risque et veiller à leur santé et sécurité ainsi qu'à celle de leurs collaborateurs et/ou prestataires.

Il est rappelé que toute possession ou consommation de substance illicite (*autre qu'un médicament prescrit*) est strictement interdite sur le lieu de travail. Afin de respecter les normes de sécurité en vigueur dans l'UES, les collaborateurs ne devront apporter aucun objet ou substance qui pourrait être considéré comme dangereux sur le lieu de travail.

7. Lutte anti-blanchiment / Financement du Terrorisme

Le blanchiment est le fait de favoriser par tout moyen, la justification mensongère de l'origine des biens ou des revenus de l'auteur d'un crime ou d'un délit ayant procuré à celui-ci un profit direct ou indirect. Constitue également un blanchiment le fait d'apporter un concours à une opération de placement, de dissimulation ou de conversion du produit direct ou indirect d'un crime ou d'un délit.

En tant que professionnels de l'immobilier les sociétés de l'UES EVEL & QUADRAL sont assujetties à l'article L561-2 et suivants du Code Monétaire et Financier qui précise que notamment, les activités d'administration de biens (*syndic, transaction*) peuvent masquer des activités de blanchiment ou de financement du terrorisme susceptibles de sanctions pénales.

Conformément à la réglementation et aux lignes directrices énoncées par la DGCCRF et TRACFIN, des mesures d'identification et de vigilance nécessaires à la détection des risques ont été mises en œuvre. Ces mesures portent notamment sur :

- La vérification de l'identité du client et du bénéficiaire effectif au début et pendant la relation d'affaires ;
- Une évaluation des risques ;
- La mise en œuvre des mesures de vérification complémentaires en cas de vigilance renforcée.

Des sensibilisations des collaborateurs sont organisées en ce sens.

En cas de soupçon, les collaborateurs ont l'obligation d'informer le correspondant Tracfin désigné (Martin PRIMARD, martin.primard@quadral.fr) qui, le cas échéant, transmettra une déclaration de soupçon à TRACFIN (Traitement du Renseignement et Action contre les Circuits Financiers clandestins).



Signaux d'alerte :

- ➡ Des transactions inhabituelles (*transactions très rapides, augmentation significative de leur fréquence ou leur valeur...*) ;
- ➡ Certaines relations avec des tiers (*structures internationales complexes, personnes politiquement exposées...*) ;
- ➡ Le recours à l'argent liquide en grande quantité ;
- ➡ Des zones géographiques spécifiques (*pays plus exposés à la corruption*).



Exemple de situation

Les transactions de biens immobiliers de luxe sont particulièrement sujettes au blanchiment en raison des montants élevés qu'elles représentent. Ces transactions peuvent être manipulées pour masquer des fonds d'origine illicite, en utilisant des sociétés écrans et en effectuant des mouvements de capitaux complexes.

8. Conséquences disciplinaires

Le présent code de conduite étant annexé au règlement intérieur, son non-respect par le collaborateur peut entraîner l'application des sanctions prévues à l'article 4.1 du Règlement Intérieur applicable au sein des structures comprises dans l'UES, graduées en fonction de l'importance des faits constatés.

Il peut se traduire par :

- ❖ Un avertissement simple, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge ;
- ❖ Un avertissement sérieux, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge, après entretien préalable ;
- ❖ Une mise à pied disciplinaire de cinq jours maximum ;
- ❖ Une mutation disciplinaire ;
- ❖ Une rétrogradation accompagnée d'une diminution de la rémunération et assortie d'un changement de poste ;
- ❖ Un licenciement disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.

La corruption étant caractéristique d'un délit pénal, les sanctions appliquées par l'entreprise, n'excluent pas des poursuites pénales qui peuvent être engagées par l'employeur à l'encontre de tout collaborateur soupçonné de faits de corruption.

À ce titre, le collaborateur peut encourir les peines suivantes prévues au code pénal : le corrompu et le corrupteur encourrent chacun :

- ❖ Une peine maximale de 10 ans d'emprisonnement

Et

- ❖ Une amende pouvant atteindre jusqu'à un million d'euros.

Outre ces sanctions, corrompu et corrupteur s'exposent également à des peines complémentaires et notamment à l'interdiction d'exercer une fonction publique ou l'activité professionnelle ou sociale concernée par l'infraction.

9. Dispositif d'alerte

Un **dispositif d'alerte** a été mis en place afin de recueillir les signalements de l'ensemble des collaborateurs en cas de :

- ❖ Conduite ou situation contraires au code de conduite éthique ;
- ❖ Acte ou tentative de corruption ;
- ❖ Pratique frauduleuse ;
- ❖ Harcèlement moral et/ou sexuel ;
- ❖ Discrimination ;
- ❖ Agression ;
- ❖ Atteinte à l'intérêt général ;
- ❖ Toutes situations contraires à la réglementation.

Vous avez également la possibilité de signaler directement à votre supérieur hiérarchique l'ensemble des situations évoquées ci-dessus.

Celui-ci concerne uniquement les sociétés de l'UES EVEL & QUADRAL.

Le dispositif d'alerte s'articule de la manière suivante :

- a) Le collaborateur découvrant le cas de fraude/corruption/... **le signale via la plateforme d'alerte Ethicaline ;**
- b) Le prestataire externe Ethicaline **signale l'alerte aux référents internes** de la société ;
- c) Les référents internes **mènent l'enquête en maintenant la confidentialité** tout au long des investigations ;
- d) L'enquête conclue à un **cas avéré, un soupçon infondé ou un soupçon non dissipé ;**
- e) S'il s'agit d'un cas avéré, des **actions visant à sécuriser l'activité** seront mises en place et les **sanctions et poursuites nécessaires mises en œuvre.**

Le dispositif mis en place **garantit la protection de l'auteur du signalement** par la confidentialité qui entoure sa démarche (*confidentialité sur l'identité de l'auteur du signalement et de la personne visée par l'alerte, confidentialité sur les documents liés à l'alerte*).

Aucun collaborateur ne sera pénalisé, ni ne fera l'objet de discrimination pour avoir effectué un signalement, s'être renseigné sur le sujet ou pour avoir demandé conseil sur la façon de traiter un manquement présumé.

Pour lancer une alerte : <https://evelquadralslci.integrityline.com>

Comment lancer une alerte : <https://evelquadralslci.integrityline.com/app-page;appPageName=Whistleblower%20policy>