
CHARTRE ANTI-CORRUPTION

LA CORRUPTION

Quels que soient les intérêts commerciaux ou financiers en jeu, le Groupe OMERIN s'engage à veiller à ce que ses ressources et ses biens ne soient pas utilisés à des fins de corruption.

Tout salarié du Groupe OMERIN qui s'efforce d'amener un tiers à contracter avec la société ne doit pas avoir recours à des actes de corruption active ou passive.

Tout salarié du Groupe OMERIN s'interdit de solliciter ou d'accepter un avantage quelconque d'un tiers en échange de l'exécution d'un acte entrant dans ses fonctions ou facilité par ses fonctions, ou de l'usage abusif de son influence, réelle ou supposée.

Le recours à des intermédiaires dans le cadre de négociations avec des tiers nécessite un cadre contractuel stipulant :

- **la nature de la prestation ;**
- **les objectifs attendus ;**
- **le niveau et les conditions de rémunération ;**
- **l'engagement, sans conditions, du respect de la présente charte.**

Le contrat de mission ne peut être signé que par les personnes habilitées à engager le Groupe OMERIN.

En cas de doute sur la conduite à tenir, le salarié pourra prendre conseil auprès de sa hiérarchie ou du Comité de Direction.

LES CADEAUX

Chaque salarié du Groupe OMERIN est tenu de n'accepter, ni de solliciter aucun cadeau, aucune faveur ou invitation ainsi qu'aucun autre avantage pour lui-même ou quiconque, venant de personnes ou d'organisations avec lesquelles le salarié a (ou a eu) des relations d'affaires, qui peuvent influencer sur l'impartialité avec laquelle il exerce ses fonctions ou constituer une récompense en rapport avec ses activités. Cela exclut aussi tout cadeau numéraire ou ayant une valeur échangeable contre du numéraire.

Cela n'exclut pas les actes de courtoisie ou d'hospitalité usuels, ni les cadeaux symboliques ou minimes.

SANCTIONS

Tout salarié faisant objet d'une tentative de corruption de la part d'un tiers devra en référer dans les meilleurs délais à la Direction. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis dans cette charte.

Tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions aura procédé à des agissements en infraction avec cette charte est passible d'une sanction disciplinaire telle que prévue dans le règlement intérieur.



Xavier Omerin
Président-Directeur Général



Pierre Sanvoisin
Directeur Général