



ANNEXE 1

CODE D'ETHIQUE DU GROUPE QUALICONSULT DEVELOPPEMENT

Le Groupe QUALICONSULT DEVELOPPEMENT établit et maintient opérationnelle une politique efficace de gestion des conflits d'intérêts. Il se dote des moyens nécessaires afin de détecter les conflits d'intérêts susceptibles d'apparaître et il met en place une organisation, des procédures adaptées et des mesures lui permettant d'identifier et d'appréhender au mieux ces situations de conflits d'intérêts afin de ne jamais porter atteinte aux intérêts du client.

En effet, les entités juridiques séparées du Groupe se doivent d'exercer leurs activités dans l'intérêt exclusif de leur client.

Compte tenu des contraintes liées aux agréments et accréditations de certaines sociétés et avant toutes dispositions présentées ci-après de maîtrise des risques, des principes restrictifs et généraux sont à appliquer. Ces principes peuvent s'appuyer sur des exigences réglementaires (cas des activités incompatibles). Mais ils ont surtout pour objectif de garantir l'impartialité de notre personnel et de fournir les bases d'une bonne maîtrise des conflits d'intérêts.

1. CAS DES MISSIONS NON NORMALISEES

Les activités incompatibles avec des missions d'organisme de contrôle, sont citées de manière générale aux articles L111-25 et R111-31 du Code de la construction et de l'habitation. Il s'agit :

- Des missions de conception d'ouvrage,
- D'exécution ou de réalisation d'ouvrage,
- D'expertise d'assurance et judiciaire d'ouvrage.

Or à ce jour aucune activité incompatible n'est réalisée au sein du Groupe.

Cependant afin d'anticiper ce risque, il est fait obligation au personnel concerné de valider les missions non normalisées à l'étape du prospect par la Direction de la Qualité et par le service juridique.

Il va de soi qu'en cas de validation non effectuée d'une mission non normalisée, un blocage du système informatique rend l'étape de sa facturation impossible.

2. PRINCIPES ESSENTIELS

Les principes essentiels que tout personnel du Groupe doit respecter sont :

- Appliquer notre code d'éthique et les procédures du Groupe,
- Travailler avec transparence, honnêteté et probité,
- Respecter les réglementations en vigueur,
- Respecter les règles de confidentialité et protéger les informations de nos clients notamment vis-à-vis de tiers,
- Respecter la propriété intellectuelle du Groupe,
- Lutter contre la corruption,
- Etre loyal vis-à-vis de notre Groupe,
- Ne pas communiquer avec des médias ou des investisseurs (l'image du Groupe doit être contrôlée et défendue sous le contrôle total et complet de la Direction Générale)
- Avoir une politique d'achat impartiale et transparente,
- Etre dans une concurrence loyale en s'interdisant une politique de vil prix,
- Remonter les informations nécessaires en cas de risque de conflits d'intérêts détecté.

3. DISPOSITIONS STRUCTURELLES ET FONCTIONNELLES DU GROUPE

3.1. Structure capitalistique

Les sociétés du Groupe sont liées sur le plan capitalistique à une holding. La gouvernance de celle-ci est indépendante de celles des sociétés qui lui sont rattachées. De plus, les capitaux sont privés, ce qui réduit considérablement les risques d'influence par l'intermédiaire de groupes bancaires par exemple. Les sociétés du Groupe sont des entités juridiquement indépendantes et sont toutes des Sociétés Anonyme à Actions simplifiées (SAS).

3.2. Gouvernance

Les sociétés réalisant des missions tierce partie telle qu'un bureau de contrôle et celles réalisant des missions à risque de conflits d'intérêts ont une gouvernance indépendante. Cette indépendance de gouvernance se traduit par des présidents différents qui ont à charge la stratégie et la bonne marche de leur société.

L'acceptation d'un mandat social ou toutes fonctions de dirigeant, même à titre personnel, dans une société extérieure au Groupe doit faire l'objet d'une autorisation préalable et écrite du comité d'éthique. En cas de risque de conflits d'intérêts ou de mise en jeu de la responsabilité du Groupe, ce mandat ou cette fonction sera refusé.

3.3. Financement

Le Groupe gère tout financement avec circonspection en identifiant les risques de partialité et de dépendance et prévient le comité d'éthique de ces risques et des évolutions notables en matière de structure capitalistique.

3.4. Personnel

Tout salarié s'engage dans son contrat de travail à respecter le règlement intérieur mais aussi le Manuel d'Assurance Qualité et l'ensemble des Procédures Générales qui lui sont associées.

Notamment en cas de conflits d'intérêts détecté tel qu'un conjoint ou une relation familiale liée au client, le salarié doit prévenir sa hiérarchie afin que celle-ci prenne toute disposition nécessaire, notamment celle de prendre un autre intervenant.

De plus dans le cadre de mise à disposition de personnel, celle-ci est strictement interdite entre une société tierce partie (bureau de contrôle) et une société réalisant des prestations à risque de conflits d'intérêts. Ceci quelque soit le sens dans lequel est réalisée cette mise à disposition.

A contrario rien n'empêche des mises à disposition de personnel entre deux organismes d'inspection de type A, sous réserve que le risque de conflits d'intérêts soit maîtrisé. Pour cela, le groupe met en place les moyens de contrôle informatiques nécessaires (QUALIPERF).

Les membres du personnel s'interdisent de recevoir des contreparties, d'un intermédiaire, d'un client ou d'un fournisseur, directement ou indirectement, une rémunération sous quelque forme que ce soit.

Ils doivent s'abstenir d'accepter de recevoir des cadeaux ou avantages qui risqueraient de compromettre leur indépendance, leur impartialité ou leur intégrité.

De façon générale, les collaborateurs doivent s'abstenir de toute activité extra-professionnelle qui serait contraire aux intérêts du Groupe QUALICONSULT DEVELOPPEMENT. Il est notamment interdit aux membres du personnel de participer sous quelque forme que ce soit, aux affaires des clients des sociétés du Groupe.

Tout collaborateur peut apporter sa contribution au présent code d'éthique et dans le cadre de l'analyse continue des risques d'indépendance et d'impartialité. En cas de risque détecté, il se doit d'en référer directement au Directeur Qualité du Groupe et à son responsable hiérarchique (ou à défaut au supérieur hiérarchique de son supérieur hiérarchique).

Tout collaborateur qui ne se conformerait pas aux exigences du code d'éthique est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

3.5. Démarche commerciale

Toute démarche commerciale conjointe entre deux sociétés est autorisée dans la mesure où chaque société maîtrise ses contrats, ses prix de vente et ses prestations.

3.6. Sous-traitance

Les sociétés du Groupe peuvent sous-traiter une partie d'une mission (exemple : mission de prélèvement où la partie analyse des échantillons peut être sous-traitée) En cas de sous-traitance celle-ci doit être évaluée conformément à la procédure qualité groupe PG02 et une analyse des risques de conflits d'intérêts doit être obligatoirement réalisée et tracée.

3.7. Organisation

Les sociétés du Groupe disposent de tous les moyens nécessaires afin de maîtriser ou de supprimer les risques de conflits d'intérêts lors de la réalisation des missions.

Pour ce faire, elles s'appuient sur plusieurs dispositifs qui sont notamment :

- La sensibilisation et la formation du personnel à l'analyse du risque de conflits d'intérêts,
- Un engagement fort du personnel à réaliser les missions avec intégrité et impartialité, celui-ci étant acté par des enregistrements.
- Une surveillance des conflits d'intérêts lors du déroulement des missions (revue de projet toutes missions, déclenchement d'alerte, affectation des intervenants : deux missions avec risque de conflits d'intérêts ne seront pas affectées au même intervenant...) telle que la norme CEI/ISO 17020 le préconise.
- Un comité d'éthique qui surveille la bonne mise en œuvre des dispositifs de gestion des risques de conflits d'intérêts et qui a toute autorité de décision et d'action.
- Des procédures qualité adaptées qui sont appliquées à l'ensemble du personnel.
- Des moyens informatiques de surveillance des missions.

3.8. Politique de prévention des conflits d'intérêts

Les Directions des entités juridiques du Groupe s'engagent à promouvoir et à faire appliquer ce code d'éthique. Ils sont moteurs et participent à son évolution.

Pour ce faire, ils mettent en place une instance appelée « Comité d'Ethique » qui a toute autorité pour agir.

Ainsi ce Comité d'Ethique est en charge de décider des mesures à prendre sur des situations effectives de conflits d'intérêts rencontrées. Ce comité prend la décision d'informer le client sur l'existence d'une situation éventuellement identifiée comme pouvant lui porter atteinte. La remontée des informations auprès du comité s'effectue à partir d'une procédure de déclaration d'incident faisant naître une situation de conflits d'intérêts.

Chaque situation concernée, ainsi que la décision prise par le Comité d'Ethique, est enregistrée et conservée par le Directeur Qualité du Groupe (animateur, pilote et rapporteur du Comité d'Ethique).

Le Comité d'Ethique met à jour et valide le présent document. Celui-ci est diffusé à l'ensemble des entités du Groupe.