

**Charte éthique de
prévention des risques de
corruption**

MESSAGE DU DIRECTEUR GENERAL

Drôme Aménagement Habitat est un acteur important du logement social en Drôme. L'entreprise contribue au dynamisme de l'activité économique et soutient l'économie locale. Dans le cadre de notre action, nous devons plus que jamais poursuivre notre mission au bénéfice des drômois, mais également des territoires dont le développement passe par le logement social. DAH assure une mission de service public consistant à proposer un logement pour tous, et plus particulièrement aux ménages aux ressources les plus modestes.

A Drôme Aménagement Habitat, nous adhérons aux principes d'intégrité, de transparence et de responsabilité. Notre mission dans le secteur du logement social nous confère une responsabilité accrue dans la lutte contre la corruption. En respectant cette charte, chaque collaborateur s'engage à prévenir toute forme de malversation et à contribuer à une structure éthique et exemplaire.

DAH a adopté une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption. Les dispositions de la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation économique du 9 décembre 2016 n'ont fait que confirmer notre politique.

Cinq principes d'action prioritaires sont également essentiels à notre réussite en tant qu'entreprise responsable :

- Le respect des plus hauts niveaux d'exigences en matière de sécurité et de sûreté dans l'exercice de nos activités, ainsi que la protection de la santé et l'environnement,
- Le respect des normes en matière de conformité et d'intégrité, notamment par la lutte contre la corruption, la fraude et les pratiques anticoncurrentielles,
- Le respect des principes internationaux de base des droits de l'Homme : universalité, interdépendance et indivisibilité, égalité et non-discrimination,
- L'apport dans ses domaines de compétence, d'expertise, de professionnalisme à nos salariés, partenaires et autorités publiques appropriées tout en communiquant des informations fiables,
- Le respect des équilibres économiques de l'entreprise, gage de pérennité à long terme.

Cette charte s'applique à tous les collaborateurs de l'entreprise, quel que soit son statut OPH et FTP. La diffusion de ces valeurs éthiques et le respect des principes qui en découlent relèvent naturellement de la responsabilité des encadrants.

Je compte sur chacune et chacun d'entre vous pour appliquer cette Charte Ethique dans l'ensemble de nos activités. Cette charte sera diffusée à l'ensemble du personnel, publiée sur nos sites intranet et internet, et sera intégrée dans le Règlement Intérieur de l'entreprise.

Anne-Laure VENEL

Directrice Générale

QU'EST-CE QUE LA CHARTE ETHIQUE ?

La Charte Ethique :

- Présente les valeurs qui guident les actions menées par l'entreprise,
- Enonce les principes d'action et les engagements pris par DAH envers nos différentes parties prenantes,
- Définit nos attentes envers nos collaborateurs dans leurs prises de décision au quotidien et dans leurs relations avec les autres parties prenantes.

A qui s'adresse-t-elle ?

La Charte éthique est le document de référence commun destiné à l'ensemble de nos managers et collaborateurs sur tout le périmètre d'intervention de DAH. Les principes de cette charte se doivent d'être respectés par nos parties prenantes, dans le cadre des échanges et activités qui nous lient.

Les managers doivent tout particulièrement :

- Se référer régulièrement à cette charte en présence des membres de leur équipe pour s'assurer que celle-ci est comprise,
- Créer un climat de confiance favorisant le dialogue afin d'inciter les collaborateurs à parler librement de leurs préoccupations,
- S'assurer de la bonne application et du respect de nos principes d'actions,
- Avoir une conduite exemplaire qui incarne nos valeurs.

Tous les collaborateurs doivent comprendre et respecter les principes d'action énoncés dans notre Charte Ethique. Chaque collaborateur a la responsabilité de prévenir et d'éviter les risques de corruption en appliquant les principes de cette charte. Toute infraction avérée à ces principes pourra entraîner des sanctions disciplinaires en cohérence avec la gravité des faits constatés.

NOS ENGAGEMENTS

Nous respectons toutes les lois et normes nationales applicables à nos activités. En qualité d'entreprise responsable, nous mettons en œuvre les dispositions suivantes :

- Etablir une charte éthique
- Présenter une cartographie des risques
- Mise en place d'un dispositif de signalement sécurisé et confidentiel permettant à toute personne de remonter des soupçons de corruption,
- Sensibiliser et former les salariés de manière adaptée aux risques de corruption liés à ses fonctions spécifiques,
- Mise en place d'un contrôle interne : Chaque activité de l'organisme est encadrée par des processus et procédures permettant une traçabilité rigoureuse, en accord avec la réglementation. Les risques afférents sont identifiés et les modalités de couverture des risques précisées.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Domaine d'activité	Exemples de risques de corruption	Moyens de maîtrise
Maîtrise d'ouvrage et rôle de donneur d'ordres	<ul style="list-style-type: none"> - Favoritisme dans l'attribution des marchés publics - Conflit d'intérêts entre donneur d'ordres et prestataires - Acceptation de pots-de-vin pour favoriser une entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de procédures d'appel d'offres rigoureuses, tracées et transparentes - Déclaration des conflits d'intérêts potentiels et recours à des tiers indépendants pour les décisions importantes - Formation continue des équipes à la réglementation des marchés publics
Ventes de logements HLM	<ul style="list-style-type: none"> - Négociations de prix avantageuses pour certains acquéreurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Critères de vente publics et traçables - Strict respect du processus de vente HLM - Processus de validation multi-niveaux pour chaque vente
Gestion locative	<ul style="list-style-type: none"> - Favoritisme dans l'attribution des logements - Acceptation de pots-de-vin pour une attribution ou des avantages locatifs 	<ul style="list-style-type: none"> - Règlement intérieur des commissions d'attribution - Strict respect de la réglementation et des critères d'attribution HLM, - Commissions d'attribution supervisées et traçabilité des décisions - Formation à l'éthique et sensibilisation des équipes
Activité financière	<ul style="list-style-type: none"> - Détournement de fonds - Risques de fraude dans les opérations bancaires ou de trésorerie 	<ul style="list-style-type: none"> - Séparation stricte des fonctions de gestion des fonds - Systèmes de contrôle de l'accès aux informations sensibles - Audits financiers internes et externes réguliers
Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> - Favoritisme dans les recrutements ou promotions, - Favoritisme liée aux avantages ou primes de certains collaborateurs - Activité annexe d'un salarié ou d'un de ses proches entrant en conflit avec les intérêts de l'entreprise et susceptible de nuire à leur impartialité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Processus de recrutement et d'évaluation basés sur des critères objectifs, - Processus de validation multi-niveaux des avantages, augmentations individuelles ou primes, - Clause spécifique relative aux conflits d'intérêt et de confidentialité dans les contrats, - Formation des managers et des équipes RH à l'éthique et à la prévention de la corruption
Relation avec les partenaires et prestataires	<ul style="list-style-type: none"> - Acceptation de cadeaux ou avantages excessifs de la part de partenaires - Accords préférentiels en échange de compensations 	<ul style="list-style-type: none"> - Politique de gestion des cadeaux et invitations - Déclaration obligatoire des conflits d'intérêts potentiels

DECLINAISON PAR LES COLLABORATEURS DE LA CHARTE AU QUOTIDIEN

Chaque salarié doit veiller au respect de cette charte éthique dans ses activités quotidiennes.

1. RESPECT DE LA PERSONNE

Il est essentiel que nos collaborateurs fassent preuve de vigilance et d'un engagement personnel vis-à-vis des Droits de l'Homme dans leurs activités quotidiennes.

2. SÉCURITE, SANTE, SÛRETÉ, SOCIÉTAL ET ENVIRONNEMENT

Chaque collaborateur doit être conscient de ses responsabilités personnelles au quotidien quant à la prévention des accidents, à la protection de la santé, aux dommages environnementaux. Les collaborateurs doivent comprendre les normes internes en vigueur, ainsi que l'impact de nos activités, et améliorer la gestion des risques.

3. REJET DE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES, LES FRAUDES ET LES PRATIQUES ANTICONCURRENTIELLES

La société DAH adopte en la matière une démarche fondée sur le principe de « tolérance zéro » et au respect des réglementations en vigueur.

4. DÉCLARATION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les collaborateurs sont tenus de signaler tout conflit d'intérêts. L'identification et le signalement des conflits d'intérêts existants ou potentiels permettent de gérer les risques connexes. Chaque collaborateur peut éviter d'éventuels conflits d'intérêts :

- ▶ en n'exerçant, pendant toute la durée de son contrat de travail, aucune activité susceptible de créer un conflit d'intérêts avec ses missions au sein de l'entreprise, y compris toute activité concurrente, toute collaboration ou partenariat, rémunéré ou non, avec une entreprise, association ou organisation dont les activités pourraient interférer avec celles de l'office
- ▶ en informant immédiatement la direction de l'entreprise si lui-même, un membre de sa famille proche (conjoint, enfants, ascendants) ou une personne de son entourage entretient des intérêts ou exerce une activité susceptible de générer un conflit avec les intérêts de l'entreprise

5. RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ

Le salarié s'engage à préserver strictement la confidentialité des informations dont il a connaissance dans le cadre de son travail au sein de DAH, notamment celles relatives aux projets, clients, fournisseurs, stratégies et données financières de l'entreprise. Ce devoir de confidentialité s'applique pendant la durée de son contrat de travail et subsiste après la fin de celui-ci. Toute divulgation d'informations sensibles, délibérée ou par négligence, ou toute activité concurrente non déclarée, constituerait une violation de cette clause et pourrait entraîner des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail pour faute grave.

Conclusion : Notre engagement au service de l'éthique

Cette charte éthique, enrichie par une compréhension précise des risques liés à nos activités, représente notre engagement collectif à préserver une transparence et une intégrité de tous les instants. En cultivant une vigilance commune, nous garantissons une gouvernance éthique et fidèle aux valeurs du logement social.