

Groupe Interaction

CHARTRE ÉTHIQUE

2026



En tant qu'acteur de l'emploi sur le territoire français, le Groupe Interaction s'engage à développer des relations durables, respectueuses et éthiques avec ses clients, partenaires et co-acteurs.

Au cœur de sa démarche se trouvent des principes fondamentaux d'intégrité, de transparence et de responsabilité. Ces valeurs guident ses actions et renforcent sa mission de bâtir un environnement professionnel fondé sur la confiance et la durabilité.



La présente Charte éthique s'inscrit dans le cadre du dispositif anticorruption du Groupe Interaction mis en œuvre conformément à l'article 17 de la loi n°2016-1691 dite *loi Sapin II*, et constitue l'un des piliers de ce dispositif.

Elle incarne cet engagement en posant des cadres clairs et en adoptant une approche proactive pour prévenir et gérer les risques, qu'il s'agisse de corruption, de fraude, de blanchiment d'argent ou de conflits d'intérêts. Elle reflète une détermination forte afin d'instaurer des pratiques commerciales rigoureuses, de sensibiliser l'ensemble des parties prenantes et de promouvoir une culture d'intégrité partagée.

Concernant la lutte contre la corruption, le Groupe Interaction a exprimé son engagement de plusieurs manières :

En adhérant en 2025 au *Pacte Mondial des Nations Unies*, dont le 10^{ème} principe est consacré à la lutte contre la corruption :

Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin 99

- En renforçant ses procédures internes et en déployant des mesures de prévention et de détection de la corruption, conformément à la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence et à la lutte contre la corruption, dite *loi Sapin II*.
- En diffusant la Charte éthique, laquelle définit les principes et comportements attendus de chacun, notamment le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la lutte contre la corruption, en proscrivant toute forme de corruption, de trafic d'influence ainsi que toute participation au blanchiment d'argent ou au financement du terrorisme.



Zalina DIGOUROVA
Vice-présidente

Jérôme NEE & Jonas PLUVINAGE
Directeur Généraux

Céline CHAMPALAUNE
Directrice RSE et QHSE



Champ d'application

La Charte éthique s'applique en toutes circonstances à l'ensemble des co-acteurs du Groupe Interaction, permanents ou intérimaires, issus de toutes filiales ou sociétés contrôlées au sens de l'article L 233-3 du Code de commerce, que ces dernières soient situées en France ou à l'étranger.

Un certain nombre de règles énoncées résultent d'obligations légales ou réglementaires susceptibles d'évoluer afin de prendre en compte d'éventuelles évolutions en la matière. Elles peuvent être complétées, mais non affaiblies, afin de tenir compte des législations locales.

Par ailleurs, cette Charte ne saurait être considérée comme exhaustive, aucun document ne pouvant aborder tous les cas de corruption possible de se produire dans le cadre des activités quotidiennes. Chacun doit donc faire preuve de scepticisme et de bon sens.

Gouvernance

La mise en œuvre de cette Charte éthique, est supervisée par :

- **Zalina Digourova**, Vice-présidente
- **Jonas Pluinage** et **Jérôme Née**, Directeurs généraux
- **Céline Champalaune**, Directrice RSE & QHSE

En étroite collaboration avec le service juridique du Groupe, il est porté attention à ce que les principes et règles éthiques soient respectés et intégrés à l'ensemble de l'organisation.

Le service juridique joue un rôle clé en accompagnant les entités du Groupe dans l'interprétation, l'application et le suivi des dispositions de la Charte. Cette coopération assure une approche cohérente et rigoureuse sur tous les Sites et auprès de tous les co-acteurs du Groupe.

Le Groupe Interaction désigne un référent conformité anticorruption, la directrice RSE & QHSE, chargée de la mise en œuvre, du suivi et de l'actualisation du dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence, en lien avec la Direction et le service juridique.

Définitions



Corruption

Constitue un acte de corruption l'offre, la promesse, la demande, l'acceptation ou la remise d'un avantage indu, directement ou indirectement, en contrepartie de l'accomplissement ou de l'abstention d'accomplir un acte, en violation d'obligations légales, contractuelles ou professionnelles. Sont visés tant le secteur public (articles 432 11 et 433 1 du Code pénal) que le secteur privé (articles 445 1 et 445 2 du Code pénal).

Un avantage indu peut notamment prendre la forme de sommes d'argent, cadeaux, invitations, services, emplois, remises injustifiées, commissions occultes ou tout autre bénéfice sans contrepartie légitime.



Le simple fait d'accepter des sollicitations ou même de céder à des menaces constitue également un acte de corruption.

À ce titre, on distingue : la **corruption active** et la **corruption passive**, selon que les actes sont commis par celui qui corrompt ou celui qui se laisse corrompre, par exemple :

- Si quelqu'un donne de l'argent en échange d'une faveur, il s'agit de **corruption active**,
- Si quelqu'un se laisse payer pour accomplir ou se dispenser d'accomplir certains actes, il s'agit de **corruption passive**.



Discrimination

La discrimination est le traitement injuste ou préjudiciable d'individus ou de groupes sur la base de caractéristiques telles que la race, le genre, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, etc.

Elle se manifeste souvent par une exclusion, une restriction ou une préférence basée sur ces caractéristiques qui limite l'égalité des chances.

À ce titre, on distingue : la **discrimination directe** et la **discrimination indirecte**.

- **Discrimination directe** : situation où une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable, pour un motif prohibé (origines, sexe, âge, handicap, orientation sexuelle, identité de genre, opinions, activités syndicales, lieu de résidence, etc.)

- **Discrimination indirecte** : disposition, critère ou pratique apparemment neutre mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes identifiées par un motif prohibé, sauf justification objective par un but légitime et moyens nécessaires et appropriés.



Fraude

La fraude est un acte ou une omission délibérée visant à tromper, induire en erreur, ou duper une personne ou une entité afin de réaliser un gain financier ou personnel ou de causer une perte à autrui.

Elle implique généralement la manipulation ou l'altération d'informations, la fausse déclaration ou la dissimulation de la vérité.

Ces risques font l'objet de procédures internes de contrôle, notamment comptables et financières, visant à prévenir toute dissimulation, manipulation ou utilisation frauduleuse des flux.



Harcèlement

Le harcèlement désigne des comportements indésirables, offensants ou menaçants qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant. Il peut être physique, verbal, psychologique, ou sexuel et peut se produire dans divers contextes sociaux ou professionnels.



- On entend par **Harcèlement moral** des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé ou de compromettre l'avenir.
- On entend par **Harcèlement sexuel** tout propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante. Elle est aussi assimilée à toute pression grave, même non répétée, pour obtenir un acte de nature sexuelle.



Trafic d'influence

Le trafic d'influence désigne 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 :

- **L'initiateur (ou corrupteur) :** personne qui fournit un avantage (argent, cadeau, dons ...) pour que l'intermédiaire use de son influence,
- **L'intermédiaire :** personne qui utilise son crédit, son pouvoir, son influence, son réseau ou ses connexions du fait de sa position pour influencer la décision d'une tierce personne,
- **La personne cible (ou décideur) :** personne qui détient formellement le pouvoir de décision finale. L'intermédiaire mobilise son influence auprès de cette personne cible pour obtenir la faveur.

Engagements et règles fondamentales au sein du Groupe Interaction

Droits de l'homme et du travail

Le Groupe Interaction s'engage à respecter les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Il s'engage fermement contre tout type d'esclavage moderne, contre le trafic d'êtres humains et prohibe également toute forme de travail des enfants qui serait contraire aux dispositions de l'OIT et veille au respect de la dignité humaine dans l'organisation des relations de travail.

Légalité du travail

Tout travail réalisé par un co-acteur du Groupe Interaction fait l'objet d'un contrat de travail ou d'un contrat de prestation de services, dans le respect des durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire, légalement et conventionnellement imposées.

Ethique des affaires

Le Groupe Interaction condamne toute forme de corruption et de trafic d'influence et s'interdit tout manquement à la probité dans le cadre d'un comportement éthique des affaires.

Le Groupe proscrit toute entente ou action concertée ayant pour objet ou effet d'entraver la concurrence (fixation des prix, répartition des marchés, limitation de la production...) et tout abus de position dominante (conditions discriminatoires, ventes liées...).

Cadeaux et invitations

Le Groupe Interaction encadre strictement l'offre et l'acceptation de cadeaux et invitations, en cohérence avec la cartographie des risques et la Politique cadeaux clients fixant :

- Des seuils de valeur, fréquence et procédure d'approbation préalable,
- La tenue d'un registre des cadeaux/invitations,
- Les mesures à appliquer pour des « Cas particuliers » (voyages, hébergements, événements).

La Politique cadeaux clients détaillée est accessible sur Agora et s'appuie sur le guide AFA « Cadeaux et invitations ».

Loyauté des pratiques

Le Groupe Interaction s'engage à traiter avec honnêteté et équité toutes ses parties prenantes.

Il prohibe dans ses relations commerciales toute forme d'entente, d'accord, ou d'autre arrangement ayant pour objet ou effet de fausser le jeu de la concurrence et pouvant, par voie de conséquence, être qualifiée de pratique anti-concurrentielle, notamment au sens des articles L 420-1 et suivants du Code de commerce.

Le Groupe Interaction sanctionne tout acte d'escroquerie, d'usurpation d'identité, de tenue de comptes ou de registres frauduleux, de détournement de fonds, de divulgation d'informations confidentielles privilégiées et plus généralement tout comportement contraire à l'éthique des affaires.





Lutte contre la corruption

Le Groupe Interaction applique une politique de tolérance zéro en matière de corruption. Il s'assure que les mesures appropriées pour prévenir, détecter et sanctionner tout fait relevant de cette définition soient prises. Sous l'impulsion de l'instance dirigeante, le Groupe s'engage à déployer et à maintenir à horizon 2027 un dispositif anticorruption comprenant les éléments suivants :

- 1 Cartographie des risques de corruption**
- 2 Code de conduite**
- 3 Procédures d'évaluation de l'intégrité des tiers** (intermédiaires, fournisseurs, clients à risque) selon des critères de due diligence
- 4 Procédures de contrôles comptables anticorruption** (justification des dépenses, séparation des fonctions, traçabilité)
- 5 Dispositifs de sensibilisation et de formation** ciblées (fonctions à risque, managers, achats / ventes)
- 6 Dispositif d'alerte interne**
- 7 Régime disciplinaire** applicable aux violations des dispositions légales et réglementations internes en vigueur
- 8 Dispositifs de contrôle & d'évaluation interne des mesures mises en œuvre**

Trafic d'influence

Le Groupe Interaction applique une politique de tolérance zéro en matière de trafic d'influence. Il s'assure que les mesures appropriées pour prévenir, détecter et sanctionner tout fait relevant de cette définition soient prises.

Les co-acteurs ne doivent pas commettre d'actes de corruption et ne doivent pas utiliser d'intermédiaires tels que des agents, consultants, ou tout autre partenaire commercial dans le but de commettre de tels actes.

Lutte contre la discrimination et le racisme

Le Groupe Interaction s'engage à adopter une conduite et des relations fondées sur le respect mutuel et la dignité de chacun.

À travers sa Politique RSE, le Groupe Interaction veille à offrir à chacun la même opportunité de recrutement, d'emploi et de progression et s'engage à promouvoir la diversité au travail, et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il lutte contre toute forme de discrimination, directe ou indirecte.



Lutte contre le harcèlement sexuel et moral

Le Groupe Interaction garantit à ses co-acteurs un environnement de travail sain et bienveillant, exempt de toute forme d'hostilité.

Chacun a le droit au respect et le devoir de traiter les autres de la même manière.

Le Groupe Interaction ne tolère aucune forme d'intimidation ou d'harcèlement.

Protection de l'environnement

Le Groupe Interaction, ses co-acteurs et ses parties prenantes veillent à respecter l'ensemble des lois locales applicables en matière d'environnement et déploient tous les efforts nécessaires à sa préservation.

C'est pourquoi le Groupe Interaction invite toute personne agissant en son nom à ne pas exercer de comportement pouvant conduire à la dégradation ou la destruction, de manière volontaire, involontaire et/ou accidentelle, des écosystèmes et des milieux et ressources naturels.

Intelligence artificielle

Le Groupe Interaction s'engage à recourir aux systèmes d'intelligence artificielle de manière éthique, responsable, transparente et respectueuse des droits fondamentaux, conformément à la Charte informatique en vigueur.



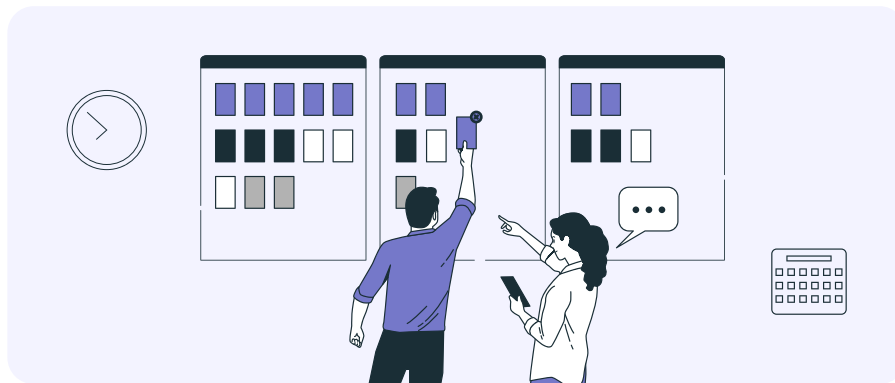
Sanctions

Toute infraction à cette Charte pourra donner lieu, suivant sa gravité ou sa fréquence, à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, indépendamment d'éventuelles poursuites civiles et pénales qui pourraient être engagées au regard de l'infraction constatée.

Les actes de corruption et/ou de trafic d'influence sont lourds de conséquences pour le Groupe et pour les co-acteurs impliqués.

Ils sont sanctionnés pénalement par les réglementations locales dont certaines ont une portée extraterritoriale ; ce qui signifie qu'une infraction commise dans un Etat peut être sanctionnée dans un autre.

Le Groupe Interaction met en œuvre des mesures de vigilance à l'égard de ses intermédiaires, partenaires et fournisseurs, proportionnées aux risques identifiés. Il se réserve le droit de suspendre ou de mettre fin à toute relation en cas de manquement grave.



Diffusion & sensibilisation



Cette Charte est communiquée à tous les co-acteurs dès son entrée en vigueur et à l'avenir, lors de leur arrivée au sein du Groupe Interaction, quelles que soient leurs fonctions, niveau hiérarchique et situation géographique.

La Charte est également rendue accessible sur l'intranet de l'entreprise, et présentée dans le module de Sensibilisation à la RSE obligatoire pour tous les co-acteurs permanents.

En complément, et à horizon 2027, il est prévu de garantir une formation renforcée et dédiée aux managers concernés sur la lutte contre la corruption.

Signalement

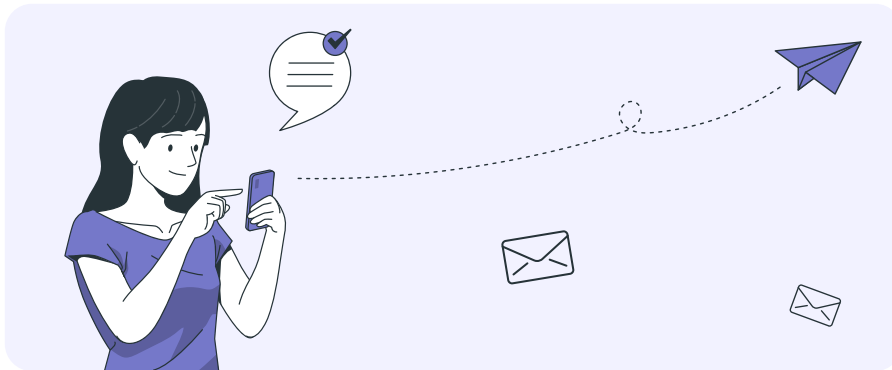
Chaque co-acteur du Groupe Interaction peut faire part de ses doutes et/ou poser ses questions via le **Dispositif de signalement anonymisé** :

 **Cliquez ici pour y accéder**

- S'il est confronté à un risque éthique (voir page 03 – Définitions),
- S'il estime de bonne foi qu'une violation des législations, de la réglementation ou de la présente charte a été ou est en train d'être, ou va peut-être être commise,
- S'il découvre que quelqu'un subit des représailles pour avoir émis un signalement de bonne foi.

Ces remontées sont réceptionnées et analysées par le Comité éthique du Groupe Interaction, composé de la directrice des Ressources Humaines, la directrice RSE & QHSE.

Les supérieurs hiérarchiques directs sont également à l'écoute.



Le dispositif de signalement assure :

- La confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et des informations,
- L'impartialité et l'indépendance du traitement,
- Accuse réception par un écrit sous sept (7) jours ouvrés,
- Une information écrite des suites dans un délai raisonnable n'excédant pas trois (3) mois,
- L'absence de représailles et mesures de protection,
- Le lanceur d'alerte peut, le cas échéant, recourir à un canal externe auprès des autorités compétentes listées par le décret n° 2022 1284.

Révision

La présente Charte est revue minimum une fois par an et sera amendée en cas de changement majeur dans l'organisation du Groupe et en cas de changement légal ou réglementaire.