



CHARTRE ETHIQUE OPA GROUP

Entreprise : OPA GROUP

Date : MAJ le 05/02/2026

Responsables : Cyrille TESTELIN et Olivier LOMBARD, co-présidents de la SAS OPA Group

La charte éthique du Groupe OPA s'applique à l'ensemble des filiales du Groupe (OPA Média, OPA events/I LOVE EVENTS, OPATurquoise, Rayteam) et dans toutes ses agences (Neuilly, Nantes et Laillé), à l'ensemble de ses collaborateurs.

PRÉAMBULE

La charte formalise les engagements du Groupe OPA envers ses parties prenantes, notamment ses clients, fournisseurs, partenaires et collaborateurs. Elle définit également les attentes du Groupe OPA et de ses filiales vis-à-vis de leurs partenaires et fournisseurs.

Elle repose sur des principes éthiques, environnementaux et sociaux que chacun est tenu de respecter. Ces engagements s'appliquent à l'ensemble des filiales, désignées collectivement sous les termes « Groupe OPA », « du Groupe OPA », « Groupe » ou « nous ». Chaque collaborateur, quel que soit son rôle, son niveau hiérarchique ou le pays dans lequel il exerce, s'engage à agir conformément aux principes établis dans la charte éthique.

Les dirigeants du Groupe ont la responsabilité de veiller à ce que tous les collaborateurs connaissent et comprennent les contenus et les enjeux de la charte. Sa mise en œuvre et son respect s'inscrivent dans le cadre des législations, politiques et usages locaux en vigueur.

Enfin, la charte éthique ne remplace en aucun cas les lois et réglementations en vigueur dans les pays où le Groupe opère.

.



ARTICLE 1 – CONDUITE RESPONSABLE

Chaque collaborateur incarne l'image du Groupe OPA. En toutes circonstances et en tout lieu, il est tenu d'adopter une conduite responsable et éthique, s'abstenant de toute action pouvant porter atteinte à la réputation ou à l'intégrité du Groupe.

Les dirigeants et collaborateurs, quelle que soit leur entité ou leur localisation géographique, doivent maîtriser et respecter les lois, réglementations, normes et standards professionnels, ainsi que les procédures spécifiques à leur entité. Ils sont également responsables de leur application dans un esprit de responsabilité.

Le Groupe valorise particulièrement le respect mutuel, la confiance, la loyauté et la solidarité, qui constituent des piliers essentiels de ses relations et de son fonctionnement.

ARTICLE 2 – RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Notre entreprise s'engage fermement à respecter et à promouvoir les Droits de l'Homme dans l'ensemble de ses activités, en s'appuyant sur les principes énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Nous veillons à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, à l'interdiction du travail des enfants, à la protection de la liberté d'association, au respect du droit de négociation collective et à la lutte contre toute discrimination dans l'emploi. Ces engagements s'appliquent à toutes nos opérations, partenaires et chaînes d'approvisionnement, afin de garantir un environnement de travail éthique, équitable et respectueux des individus.

ARTICLE 3 – COLLABORATEURS DU GROUPE OPA

Nous aspirons à faire du Groupe OPA un lieu où il fait bon travailler. Chaque collaborateur doit pouvoir évoluer dans un environnement sûr et sain, où le talent et le mérite personnel sont valorisés, la vie privée respectée, et où l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est une priorité.

Nous cultivons un climat d'ouverture, de bienveillance et de respect, afin que chacun se sente libre d'exprimer ses questions, ses idées et ses préoccupations.

Être un employeur responsable, pour notre Groupe, signifie garantir le principe de non-discrimination et l'équité, encourager le développement personnel, notamment par des actions de formation, promouvoir la mixité et la diversité des parcours et des profils, soutenir le dialogue social, améliorer la qualité de vie au travail et offrir un environnement sécurisé où chaque collaborateur est traité avec dignité et respect.



ARTICLE 4 – HYGIENE ET SECURITE

Chaque personne travaillant pour le Groupe OPA a droit à un environnement de travail sain, sûr et sécurisé. Le Groupe s'engage à respecter les législations et les procédures de prévention en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail. Il veille à protéger la santé et la sécurité de ses collaborateurs, que ce soit sur les sites du Groupe, lors de déplacements, sur les sites de ses clients ou durant des événements.

Chaque dirigeant et collaborateur a la responsabilité de :

- Veiller à ce que ses actions ne créent aucun risque pour lui-même ou pour autrui ;
- Connaître et appliquer les consignes à suivre en cas d'urgence sur son lieu de travail ;
- Signaler immédiatement à son responsable sécurité ou à sa hiérarchie tout accident, même mineur, ainsi que toute situation, installation ou comportement susceptible de compromettre la sécurité de l'environnement de travail.

Les règles du Groupe en matière de santé et de sécurité au travail doivent être connues et respectées par tous.

ARTICLE 5 – NON-DISCRIMINATION

Le Groupe OPA veille à ce qu'aucune discrimination ne soit exercée, tant en interne qu'en externe, que ce soit par un collaborateur ou dans l'environnement de travail et auprès des parties prenantes. Cela s'applique à toutes les étapes : recrutement, rémunération, formation, promotion ou traitement, et couvre notamment :

- Le sexe ;
- L'âge ;
- Le handicap ;
- La situation familiale ;
- Les préférences sexuelles ;
- Les opinions politiques et philosophiques ;
- Les convictions religieuses ;
- L'activité syndicale ;
- Les origines ethniques, sociales, culturelles ou nationales.

ARTICLE 6 – HARCELEMENT ET VIOLENCE

Toute forme de harcèlement, moral ou physique, ou de violence verbale ou physique est strictement interdite au sein du Groupe OPA. Aucun collaborateur, quelle que soit sa position hiérarchique, ne doit placer un collègue ou un partenaire dans un environnement hostile, dégradant ou humiliant, ni porter atteinte à sa dignité.



ARTICLE 7 – COMMUNICATION

Le Groupe OPA s'engage à informer ses collaborateurs des grandes orientations et actualités de l'entreprise via sa newsletter interne mensuelle, les réunions d'équipe, les comités d'opérations et les rendez-vous annuels. Il facilite l'échange d'informations pour garantir une communication claire et accessible, notamment grâce à des notes de service, des affichages et les comptes rendus des réunions du Comité Social.

En externe, le Groupe OPA communique de manière transparente avec ses parties prenantes, les tenant informées de l'avancement des projets, des productions et des sujets qui les concernent.

ARTICLE 8 – PARTENAIRES COMMERCIAUX ET FINANCIERS

Le Groupe OPA attend de ses fournisseurs et partenaires qu'ils respectent les standards éthiques appliqués à ses propres activités. Cela inclut notamment le refus de toute discrimination, l'interdiction du travail forcé, obligatoire ou des enfants, le respect des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité, la lutte contre la corruption, la protection des droits de l'homme et la préservation de l'environnement.

Par ailleurs, le Groupe OPA s'engage à se conformer aux législations en matière de concurrence et de pratiques commerciales équitables dans les pays où il opère. Promouvoir des pratiques commerciales réputées pour leur intégrité est essentiel pour l'entreprise. Le Groupe veille à organiser ses activités de manière à préserver le libre jeu de la concurrence et garantit un traitement équitable et objectif à ses partenaires commerciaux.

ARTICLE 9 – QUALITE ET SECURITE DES PRESTATIONS

La sécurité et la qualité de nos prestations sont au cœur de nos priorités, témoignant de notre engagement et de notre respect envers nos clients. Cet engagement permet de maintenir leur confiance, de renforcer la notoriété de nos marques et de préserver le leadership du Groupe dans son secteur. Chaque collaborateur du Groupe OPA, impliqué dans les activités de production, vise l'excellence à chaque étape, de la conception à la réalisation, en s'engageant à :

- Respecter toutes les lois et réglementations nationales et internationales afin d'assurer la conformité de nos prestations ;
- Appliquer les normes les plus exigeantes de contrôle qualité à chaque étape de la conception de nos événements ;
- Identifier, analyser, traiter et résoudre les éventuels problèmes liés à la qualité et à la sécurité de nos événements et prestations, sans jamais les ignorer.



ARTICLE 10 – FOURNISSEURS

Nous veillons à mettre nos fournisseurs en concurrence de manière régulière, en comparant et en évaluant toutes les offres de façon équitable et impartiale. La transparence est au cœur de ce processus : pour les fournisseurs non retenus, nous nous engageons à fournir un retour honnête basé sur des critères objectifs.

Nous nous assurons également que nos attentes en matière d'éthique soient bien comprises et respectées par tous nos fournisseurs, quel que soit leur pays d'origine. Nous évitons d'imposer des conditions abusives, notamment en ce qui concerne les paiements et les délais, et respectons les échéances et conditions convenues, sauf en cas de raisons légitimes.

En cas de non-respect répété de nos attentes ou de nos principes éthiques, notamment en matière de droits de l'Homme ou de lutte contre la corruption, nous ne poursuivons pas notre collaboration avec le fournisseur concerné.

Des audits réguliers sont réalisés pour vérifier que nos fournisseurs respectent nos principes éthiques et nos standards opérationnels de production. Par ailleurs, nous garantissons la confidentialité des informations partagées par nos fournisseurs, en les protégeant comme si elles étaient les nôtres.

ARTICLE 11 – CONCURRENCE

Nous respectons l'ensemble des parties prenantes de notre environnement professionnel, y compris nos concurrents, et les traitons avec la même considération que nous attendons en retour. Travailler dans un secteur aux pratiques commerciales irréprochables renforce la confiance de nos clients et valorise notre activité.

Chaque collaborateur s'engage à :

- Informer rapidement sa hiérarchie s'il reçoit ou utilise accidentellement des informations confidentielles ou exclusives concernant des concurrents, appartenant à eux-mêmes ou à un tiers ;
- Ne jamais demander à un nouveau collaborateur, récemment embauché par le Groupe OPA, de fournir des informations confidentielles sur ses anciens employeurs ;
- S'abstenir de dénigrer nos concurrents ou de diffuser de fausses informations sur leurs produits ou services.

Il est strictement interdit à tout collaborateur de :

- Obtenir des informations sur nos concurrents par des moyens illégaux ou sans s'identifier clairement comme collaborateur du Groupe OPA ;
- Inciter nos clients ou fournisseurs à rompre des contrats en cours avec nos concurrents ;
- Imposer une politique de prix à nos clients ;
- Partager avec des concurrents des informations sensibles, telles que la tarification, les coûts ou les stratégies de marketing ;
- Participer à des ententes sur les prix ou au partage de marchés.



ARTICLE 12– COMPTABILITE ET FISCALITE

Pour préserver la confiance de ses partenaires, le Groupe OPA accorde une importance primordiale à la transparence et à la fiabilité de ses informations comptables et financières, qui doivent refléter une image sincère et fidèle de sa situation. Nos comptes font l'objet d'audits réguliers.

Chaque collaborateur concerné doit s'assurer que les enregistrements comptables, les comptes et les états financiers des entités du Groupe traduisent fidèlement les opérations réalisées. Ces documents doivent être conformes aux réglementations en vigueur ainsi qu'aux procédures internes.

Le Groupe OPA s'engage également à respecter scrupuleusement la réglementation fiscale en vigueur dans tous les pays où il exerce ses activités.

ARTICLE 13 – CORRUPTION

Le Groupe OPA applique une politique de **tolérance zéro** envers toute forme de corruption, qu'elle soit active ou passive, et quelle que soit la nature des infractions concernées (pot-de-vin, fraude, extorsion, favoritisme, détournement de fonds, blanchiment d'argent, etc.). Il est strictement interdit d'offrir, de promettre, de donner, d'accepter ou de solliciter un avantage en échange d'une action illégale, contraire à l'éthique ou impliquant une violation de confiance.

Nous veillons également à ce que nos partenaires commerciaux et intermédiaires soient pleinement informés de nos standards et s'engagent à les respecter, en particulier lorsqu'ils nous représentent dans des pays où le risque de corruption est élevé.

ARTICLE 14 – CONFLITS D'INTERETS

Les dirigeants et collaborateurs doivent éviter toute situation où leurs intérêts personnels pourraient influencer, ou sembler influencer, leurs décisions liées aux activités de l'entreprise. Ce type de situation est désigné comme un conflit d'intérêts.

Les employés et les tiers concernés par ce principe doivent s'assurer qu'aucun conflit d'intérêts ne compromette leur jugement ou leur objectivité dans la conduite des activités commerciales.

Il est possible pour les employés de participer à des activités professionnelles ou entrepreneuriales en dehors de leur emploi au sein du Groupe, sous réserve d'obtenir l'accord écrit de la société. Tout conflit d'intérêts, qu'il soit avéré, probable ou simplement perçu, résultant de ces activités, doit être immédiatement signalé à la direction.



ARTICLE 15 – CADEAUX ET INVITATIONS

L'échange de cadeaux ou d'invitations peut favoriser la compréhension mutuelle et renforcer les relations commerciales, mais il peut aussi créer des conflits entre intérêts personnels et obligations professionnelles. Lorsque vous offrez ou recevez des cadeaux ou des invitations, les « règles d'or » à respecter sont : faire preuve de transparence totale envers votre hiérarchie, rester dans des limites raisonnables et toujours vous interroger sur la manière dont cet échange pourrait être perçu publiquement.

Il est strictement interdit de :

- Accepter des cadeaux ou invitations, sauf s'ils ont une valeur purement symbolique ;
- Offrir ou recevoir des cadeaux en espèces.

ARTICLE 16 – RESPECT DE LA VIE PRIVEE ET PROTECTION DES DONNES PERSONNELLES

Chacun a droit au respect de sa vie privée. Le Groupe OPA s'engage à garantir la confidentialité et la sécurité des données personnelles de toutes ses parties prenantes, incluant ses collaborateurs, clients et partenaires commerciaux. Le Groupe ne collecte et ne conserve que les données strictement nécessaires à la conduite de ses activités.

Le Groupe OPA veille au respect des lois et réglementations relatives à la protection des données personnelles qui lui sont confiées, afin de préserver la vie privée de ses collaborateurs et partenaires.

Pour protéger les intérêts légitimes du Groupe tout en respectant les libertés individuelles, l'accès aux données personnelles est strictement limité à un nombre restreint de personnes autorisées, et uniquement pour la durée nécessaire à leur traitement, dans des conditions de sécurité optimales.

ARTICLE 17 – RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

Conscients de notre responsabilité envers la société et les générations futures, nous avons le devoir de respecter et de protéger l'environnement. Le Groupe OPA s'engage à proposer des produits et prestations durables en privilégiant le réemploi, les circuits courts, et en appliquant une politique de réduction et de maîtrise de la consommation énergétique, ainsi que de limitation, tri et recyclage des déchets.

Lors de la conception de nouveaux événements, l'utilisation de matériaux recyclables et/ou biosourcés est systématiquement étudiée. Les matériaux à faible impact environnemental sont privilégiés, à condition que leur utilisation soit économiquement viable. La durabilité et la réparabilité des produits font partie intégrante de nos cahiers des charges.

L'impact environnemental et la consommation énergétique constituent des critères essentiels dans nos décisions d'investissement et de renouvellement de nos équipements.



La sélection de nos fournisseurs et la localisation de nos sites de production prennent en compte des considérations géographiques, géopolitiques et logistiques pour privilégier la sécurité, la fiabilité et la proximité, même si cela entraîne des coûts supplémentaires, tant que la viabilité économique est respectée.

ARTICLE 18 – RESPONSABILITE SOCIETALE

Au début de l'année 2023, le Groupe OPA a obtenu la certification ISO 20 121 délivrée par l'AFNOR, reconnaissant son engagement en matière de responsabilité sociétale. Le Groupe s'est également engagé dans une démarche volontaire d'évaluation via Ecovadis.

Dans une optique d'amélioration continue, le Groupe OPA poursuit la structuration de ses actions autour des trois piliers fondamentaux : environnemental, social et économique. Cet engagement reflète sa volonté d'avoir un impact positif et durable sur la société.

ARTICLE 19 – CLAUSE DE REVISION DE LA CHARTE ETHIQUE

Dans le cadre de notre engagement à maintenir des standards élevés en matière d'éthique et de responsabilité sociale, l'entreprise Groupe OPA reconnaît la nécessité d'adapter sa charte éthique aux évolutions législatives, réglementaires, technologiques, sociétales et organisationnelles.

Ainsi, la présente charte éthique fera l'objet d'une révision annuelle ou dès lors que des circonstances particulières le nécessiteront, afin de s'assurer de sa conformité avec les bonnes pratiques en vigueur et les besoins de l'entreprise.

Toute modification ou mise à jour sera réalisée et validée par la direction du Groupe OPA. Une consultation préalable des parties intéressées internes pourra être organisée afin d'assurer une démarche participative et transparente.

Les collaborateurs seront informés de toute modification de la charte éthique par courrier électronique dans un délai de 30 jours suivant la validation des modifications. Ils seront tenus de prendre connaissance des nouvelles dispositions et de les appliquer.

Cette clause de révision garantit que la charte éthique demeure un cadre de référence actuel et efficace pour guider les comportements et décisions des collaborateurs du Groupe OPA.

ARTICLE 20 – CLAUSE DE SAISINE DE LA CHARTE ETHIQUE

Toute personne concernée peut saisir l'instance compétente désignée par la présente charte pour signaler une situation, poser une question ou demander un avis relatif à l'application des principes éthiques énoncés.

1. Modalités de saisine`

Qui peut saisir ?

La saisine est ouverte à toute personne concernée, qu'il s'agisse d'un collaborateur interne ou d'un tiers en relation avec l'organisation.

Comment saisir ?

La saisine peut être effectuée :

- **Par écrit** : en envoyant un courrier ou un email à l'adresse dédiée (reclamations@groupeopa.com) ;
- **Via les autres canaux disponibles** : tels qu'un formulaire en ligne ou une plateforme mise à disposition par l'organisation.

2. Traitement de la saisine

- **Accusé de réception** : Un accusé de réception sera envoyé dans un délai de 7 jour ouvré après réception de la demande.
- **Examen de la demande** : La saisine sera analysée dans des délais appropriés, en tenant compte de la nature et de la complexité de la situation soulevée.

3. Confidentialité

La confidentialité des échanges est strictement garantie tout au long de la procédure, sauf en cas d'obligation légale de divulgation.

4. Protection contre les représailles

Aucune mesure discriminatoire, punitive ou préjudiciable ne pourra être prise à l'encontre d'une personne ayant formulé une saisine de bonne foi.

5. Suivi et traçabilité

Les décisions ou recommandations formulées à la suite de la saisine seront documentées conformément aux réglementations applicables, notamment en matière de protection des données personnelles.

Cyrille TESTELIN
Co-Président OPA Group



Olivier LOMBARD
Co-Président OPA Group

