

Code de conduite et d'éthique professionnelle
à l'usage des collaborateurs (permanents ou temporaires)
d'une société du Groupe Nutriset

Le Groupe Nutriset¹, par son mandat « lutter contre la malnutrition », son engagement auprès des populations vulnérables et son modèle d'entreprise à l'actionnariat familial, s'inscrit naturellement dans une démarche éthique, pérenne et positive dans la conduite de ses affaires que ce soit en France ou dans tous les pays dans lequel le Groupe opère.

Cette posture s'est structurée en 2020 avec l'adhésion au Pacte mondial des Nations unies – Réseau France, lequel invite ses signataires à mener leurs activités dans le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et à agir contre la corruption et les conflits d'intérêts quelle qu'en soit la forme.

En France, la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « loi Sapin II ») prévoit une lutte accrue contre les manquements à la probité.

En appliquant la lettre et l'esprit de ce Code de conduite et d'éthique professionnelle (le « Code ») dans nos actions quotidiennes, nous contribuons non seulement au strict respect des lois et règlements en vigueur, mais aussi à la bonne gouvernance et à la mise en œuvre des plus hauts standards d'éthique. Tout comportement qui contreviendrait à ces valeurs mettrait l'intégrité du Groupe Nutriset en péril et risquerait de l'empêcher d'opérer dans le cadre de son mandat.

I. Définitions de la corruption et comportement attendu

1. Définitions

La corruption « active » se définit comme le fait de proposer un avantage indu à une personne ou de céder à ses sollicitations tendant à lui fournir un avantage indu, pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte lié à sa fonction.

La corruption « passive » se définit comme le fait de solliciter ou d'accepter un avantage indu d'une personne, en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction ou un acte facilité par l'exercice de cette fonction.

Le trafic d'influence « actif » est le fait de proposer un avantage indu à une personne ou de céder à ses sollicitations tendant à lui fournir un avantage indu, pour que celle-ci abuse de son influence en vue d'obtenir, au profit de la personne versant cet avantage, une décision favorable d'une autorité ou d'une administration publique.

Le trafic d'influence « passif » est constitué par le fait de solliciter ou d'accepter un avantage quelconque d'une personne pour abuser de son influence en vue d'obtenir, au profit de la personne versant cet avantage, une décision favorable d'une autorité ou d'une administration publique.

Dans la suite de ce Code, le terme « corruption » sera utilisé pour recouvrir les infractions de corruption et de trafic d'influence.

¹ Dans ce Code, 'GROUPE NUTRISET' fait référence aux sociétés NUTRISET SAS, ONYX DEVELOPPEMENT SAS, ainsi qu'à toute société établie en France et contrôlée par, contrôlant ou sous contrôle commun avec l'une d'elles (au sens défini à l'article L. 233-3 du Code de commerce français).

2. Engagement anti-corruption

Le Groupe Nutriset s'oppose à toute forme de corruption active ou passive, directement ou par personne interposée.

L'entreprise s'engage pour que l'ensemble de ses dirigeants et collaborateurs respectent les dispositions du présent Code, qui constitue le socle des valeurs auxquelles l'entreprise adhère en matière de lutte contre la corruption. L'engagement de l'entreprise se traduit notamment par l'implémentation de ce Code, celle d'un Code de conduite à l'égard des tiers, la mise en place de référents internes anticorruption et conformité, et d'un dispositif d'alerte.

De manière générale, le Groupe Nutriset attend de ses dirigeants et de ses collaborateurs un comportement honnête, intègre, loyal, et transparent à chaque instant. Ces règles s'appliquent aux relations avec l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise : autres dirigeants et collaborateurs, actionnaires, partenaires, clients, fournisseurs et prestataires, associations, services publics, etc.

Tout collaborateur, au moment de son embauche, est tenu de prendre connaissance du règlement intérieur, et, par la même occasion, du présent Code qui y est annexé. Aucun collaborateur ne pourra se prévaloir de l'ignorance dudit Code.

Ce Code est disponible publiquement sur le site Internet du Groupe Nutriset pour que chaque partenaire puisse en prendre connaissance. Il fait partie intégrante de la charte fournisseur et il peut y être fait référence dans tout acte ou contrat du Groupe Nutriset.

II. Illustrations de situations à risque liées à la corruption

Le risque de corruption peut survenir à l'occasion de situations diverses. Les activités suivantes, sans être exhaustives, visent à illustrer les cas auxquels vous pouvez être confrontés.

1. Cadeaux, invitations et loisirs

Même échangés en toute amitié personnelle ou professionnelle, les cadeaux et les invitations de toute nature peuvent être mal interprétés, perçus comme inappropriés, ou comme créant un sentiment d'obligation. Ainsi, il est formellement interdit à l'ensemble du personnel du Groupe Nutriset, pour lui-même ou ses proches, de chercher à obtenir d'accepter un présent de quelque nature que ce soit, offert par un partenaire, client, fournisseur ou prestataire avec qui l'entreprise entretient des relations commerciales, ou avec qui l'entreprise a vocation à entretenir des relations futures, en l'échange de l'accomplissement ou du non-accomplissement d'un acte.

La remise de cadeaux est donc interdite dès lors qu'elle est susceptible d'influencer ou de donner l'impression d'influencer les décisions d'un collaborateur ou de l'entreprise de quelque manière que ce soit.

L'acceptation et l'offre de cadeaux, de repas, d'invitations occasionnelles à des événements sociaux, sportifs ou culturels, sans obligation de contrepartie sont permises, à condition que ceux-ci soient :

- de faible valeur, offerts dans le cadre d'une relation professionnelle courtoise,
- en lien avec et proportionnés à l'activité professionnelle, et
- conformes aux usages de l'entreprise.

Exemples :

Il est interdit pour un collaborateur du Groupe Nutriset d'accepter qu'un fournisseur mette à sa disposition, gratuitement ou à prix réduit, un logement pour les vacances en l'échange de prix préférentiels.

Il est interdit de remettre à un client un cadeau afin d'être retenu lors d'un appel d'offres.

Les chèques-cadeaux, billets pour des voyages ou événements, et services rendus de toute sorte doivent être considérés comme des cadeaux pour l'application de ce Code.

2. Paiements de facilitation

Les paiements dits « de facilitation » sont des paiements non officiels de petits montants destinés à faciliter ou à garantir le bon déroulement de procédures ou de formalités administratives obligatoires.

De tels paiements sont en réalité des actes de « petite corruption » tolérés dans certains pays, mais interdits dans la plupart et notamment en France. Pour éviter toute confusion, les paiements « de facilitation » sont interdits par le Groupe Nutriset sauf motif impérieux, notamment d'atteinte à la sécurité ou à la liberté de mouvement.

Exemple :

Il est interdit de céder à la demande d'un agent public devant délivrer une autorisation ou un permis et qui retarde la livraison de cette autorisation administrative à moins qu'un paiement de facilitation ne soit effectué pour accélérer ou débloquer le processus.

Si un collaborateur se trouve dans une situation où il n'a pas d'autre option par crainte pour sa vie, sa santé ou sa liberté de mouvement, que de céder à une tentative de corruption, il doit faire le nécessaire pour se protéger. Dès que possible, la situation doit être signalée à sa hiérarchie par tout moyen, notamment le dispositif de lanceur d'alerte.

3. Conflit d'intérêts

Chaque collaborateur a pour obligation d'agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Pour prévenir l'apparition d'éventuels conflits d'intérêts entre les collaborateurs de l'entreprise et celle-ci, les collaborateurs du Groupe Nutriset doivent éviter les activités personnelles financières, commerciales ou autres prises d'intérêts qui pourraient être contraires ou interférer avec les intérêts légitimes du Groupe, créer des perceptions ambiguës, et/ou compromettre leur capacité à accomplir leurs responsabilités au sein de l'entreprise de manière objective et efficace.

Un conflit d'intérêts peut apparaître à l'occasion d'un intérêt pour les collaborateurs eux-mêmes, un membre de leur famille, leurs proches ou des personnes ou organisations avec lesquelles ils entretiennent ou ont entretenu des relations d'affaires ou professionnelles significatives, ou avec lesquelles ils sont directement liés par des participations ou des obligations financières ou civiles.

Il n'est pas possible de lister exhaustivement les situations dans lesquelles un conflit d'intérêts peut apparaître. Un collaborateur du Groupe Nutriset peut se retrouver en situation de conflit d'intérêts, par exemple s'il :

- négocie au nom du Groupe Nutriset un contrat dont il retire un intérêt personnel, immédiat ou ultérieur ;*
- concurrence directement ou indirectement le Groupe Nutriset ;*
- utilise une information confidentielle obtenue dans le cadre de son emploi pour en tirer un avantage personnel ;*
- dirige un marché vers un fournisseur détenu ou dirigé par un membre de sa famille ou un ami ;*
- se voit consentir un prêt personnel en considération de sa position au sein du Groupe.*

4. Mécénat et sponsoring

Le Groupe Nutriset s'attache depuis toujours à s'impliquer dans des initiatives et démarches solidaires, en lien avec le cœur de son activité : initier des procédures d'acquisition et de partage de connaissances dans des domaines variés (relatifs aux sciences sociales ou appliquées, à l'économie, aux modèles de gouvernance, etc.) et soutenir des initiatives philanthropiques en direction de publics fragilisés sur nos territoires et en promouvant la santé grâce à la nutrition.

Le mécénat (soutien désintéressé) et le sponsoring (avec contrepartie) sont en principe autorisés, à condition que ces opérations ne dissimulent pas des pratiques autrement décrites dans ce Code. Les actions de mécénat et de parrainage doivent être validées par la Direction générale ou par l'équipe « partenariat » dédiée à cette mission.

Exemple :

Il est interdit de verser un quelconque montant au titre d'une action de mécénat ou de sponsoring sous la forme d'argent liquide ou sur un compte ouvert au nom d'une personne physique ou dans une juridiction sans lien avec la mission de mécénat ou de sponsoring.

Tout collaborateur est libre de présenter à la Direction générale via l'équipe « partenariat » un projet associatif qui lui tient à cœur en vue d'obtenir une aide au titre du mécénat ou d'une convention de sponsoring. Le projet sera étudié par la Direction générale dans ce sens. .

5. Le choix des partenaires extérieur : un processus de « due diligence »

Le processus de due diligence (devoir de vigilance) est le fait de procéder à des vérifications afin d'identifier des risques générés par l'opération envisagée.

Le Groupe Nutriset s'engage à s'assurer que la pratique de ses éventuels futurs partenaires est compatible avec ses valeurs et attentes en matière de lutte contre la corruption mais également en matière de respect des réglementations en vigueur (lutte contre le travail dissimulé, le travail forcé ou le travail des enfants par exemple).

Tout élément ou situation laissant supposer qu'un acte de corruption est possible (mauvaise réputation dans l'environnement des affaires, manque de transparence, conflits d'intérêt, recommandation par un agent public étranger ou un client, etc.) doit conduire à une analyse approfondie. La réalisation de ces recherches doit permettre de détecter des « signaux d'alerte » concernant les partenaires à risque et de prendre, le cas échéant, les mesures préventives, voire correctives, qui s'imposent.

Exemples de signaux d'alerte :

- Un mandataire qui exige le paiement d'une commission en préalable ou comme conséquence à l'attribution d'un projet ou d'un marché ;
- L'interlocuteur qui refuse de révéler sa structure actionnariale complète ;
- Une rémunération exigée qui ne correspond pas aux services fournis.

6. Fraude à l'information comptable et financière

La traçabilité administrative et comptable des différentes transactions doit être assurée de façon fidèle et avec suffisamment de détails pour démontrer leur caractère légitime et qu'elles ne puissent être perçues comme une dissimulation de faits inappropriés.

Les collaborateurs doivent signaler toute fraude, détournement, pratique douteuse, déclaration inexacte ou erreur délibérée dans la préparation, l'évaluation, l'examen ou l'audit de l'un quelconque des états financiers du Groupe Nutriset.

Exemple :

Vous devez vous abstenir de conclure l'opération et informer le référent conformité si vous subissez une pression pour conclure une opération alors que les justificatifs vous laissent penser que l'opération n'a pas été autorisée au niveau adéquat.

⇒ **Face à ces situations, soyez toujours vigilants !**

Partez du principe que toute action que vous entreprenez pourrait être rendue publique, et réfléchissez à la manière dont elle pourrait être perçue. En cas de doute, n'hésitez pas à poser des questions. En particulier, si vous n'êtes pas certain de l'applicabilité d'une loi ou si vous n'êtes pas sûr de l'intégrité d'une situation particulière, contactez le service juridique.

Vous ne devez jamais supposer qu'une activité est acceptable simplement parce que d'autres le font. Faites confiance à votre bon sens et à votre instinct : si quelque chose ne semble pas être licite ou éthique, ce n'est probablement pas le cas.

III. Autres situations à risque

Au-delà du cadre de la lutte contre la corruption, nous attirons votre attention sur les sujets suivants :

Hygiène et sécurité au travail

Le Groupe Nutriset promeut un environnement de travail sain et sûr pour tous ses collaborateurs et partenaires. L'hygiène et la sécurité au travail sont l'affaire de tous. La commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE est l'acteur central de ce dispositif.

Travail forcé, dissimulé ou des enfants

Nous ne tolérons aucun recours au travail dissimulé, au travail forcé, s'accompagnant de violence physique

ou mentale, ou au travail des enfants par nos partenaires, fournisseurs, ou autres parties prenantes.

Concurrence

Le Groupe Nutriset adhère aux principes de concurrence loyale et ouverte. Chaque collaborateur doit se conformer aux lois en vigueur en matière de concurrence, et veiller à ce qu'aucune de ses actions l'empêche, la restreigne ou la fausse. Les ententes sur les prix ou sur la répartition des marchés sont interdites.

Utilisation abusive des ressources de l'entreprise

Chacun de nous a un devoir de loyauté envers le Groupe Nutriset et doit veiller à préserver ses intérêts et actifs. Nul ne doit faire un usage personnel abusif des biens ou services mis à sa disposition.

Protection de l'environnement

La dimension environnementale doit être intégrée aux prises de décisions. Les atteintes à l'environnement comme les situations à risque pour la santé publique peuvent faire l'objet d'une alerte grâce au dispositif d'alerte.

IV. Discrimination et harcèlement

Chaque collaborateur a le droit de travailler dans un environnement qui encourage l'égalité des chances et interdit toute pratique discriminatoire. Le harcèlement et les pratiques physiques ou verbales offensantes, quels qu'en soient la forme, ne sauraient être tolérés. Si ce Code présente des exemples de ces comportements, les définitions légales (y compris celles reproduites dans le règlement intérieur) et/ou jurisprudentielles prévalent.

1. Discrimination

Aucun salarié, stagiaire ou apprenti ne peut être discriminé au travail en matière d'embauche, de formation ou encore de salaire. Sans que cette liste soit exhaustive, les discriminations basées sur l'âge, l'apparence physique, l'état de santé, un handicap, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, sont interdites.

Exemples :

*Consigne donnée de ne pas accepter de candidatures de personnes membres d'un groupe racial ou ethnique particulier.
Refus d'embauche en fonction de l'identité ou de l'orientation sexuelle.
Dans une entreprise dont le personnel est à dominance masculine, consigne donnée de ne pas embaucher de femmes qui désirent fonder une famille.*

Les inégalités de traitement doivent être justifiées par une exigence professionnelle ou être autrement autorisées par la loi.

2. Harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements (y compris gestes, paroles, comportements, attitudes, etc.) répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte à ses droits et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale, ou une menace pour son évolution professionnelle. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre l'auteur et la victime des faits et même en l'absence de dégradation de sa santé.

Exemples :

*Comportements inappropriés réguliers et répétés
Communications ou messages téléphoniques intempestifs*

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Il peut y avoir harcèlement sexuel sans relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits.

Il y a également harcèlement sexuel lorsque des propos ou comportements sont imposés à un travailleur par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, même si chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

Par ailleurs, le fait de faire gravement pression sur un travailleur dans le but (réel ou apparent) d'obtenir un acte sexuel est aussi assimilé au harcèlement sexuel, même s'il n'y a pas de répétition.

Exemples :

Questions insistantes sur les fantasmes, les préférences ou les antécédents sexuels

Commentaires à connotation sexuelle sur l'anatomie ou l'apparence

Diffusion de rumeurs sur la vie sexuelle ou les préférences sexuelles

Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec la victime, il pourrait s'agir d'une agression sexuelle, infraction qui constitue un délit au sens du Code pénal, et plus sévèrement punie que le harcèlement sexuel.

Exemples :

Embrasser une personne par surprise ou contre son gré

Toucher les fesses d'une personne en dehors d'un rapport mutuellement consenti

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Exemples :

Blagues sexistes à une de ses collègues qui la mettent mal à l'aise

Considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales

V. Contacts

Les comportements potentiellement délictuels, contraires à l'éthique, à la lettre et/ou à l'esprit de ce Code peuvent être signalés par différents canaux.

Nous encourageons le dialogue et le recours en premier lieu aux canaux traditionnels, par exemple votre supérieur hiérarchique, le service Ressources Humaines ou les membres du CSE.

Les référents harcèlement, désignés par le CSE conformément à la loi et spécifiquement formés, sont chargés de prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail.

Le comité Heka, mis en place par le CSE, a pour mission la prévention des risques psycho-sociaux. Ces risques sont ceux engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels au travail, et qui peuvent peser sur la santé mentale, physique et sociale des salariés.

Vous pouvez aussi émettre un signalement interne, y compris de façon anonyme, sur la plateforme dédiée accessible à l'adresse <https://signalements-groupenutriset.vispato.com/>.

La loi prévoit également la possibilité d'émettre un signalement directement aux autorités compétentes. Pour plus d'informations, vous devez vous référer à la procédure d'alerte disponible à l'adresse ci-dessus.

Pour toute question relative à ce Code de Conduite et d'éthique professionnelle, ou si vous vous questionnez sur certaines pratiques lorsque vous êtes amenés à voyager, contactez le service juridique, directement ou en marquant votre message à son attention en écrivant à contact@onyx-dev.fr.

Votre sécurité est la priorité absolue. Avant ou pendant vos déplacements à l'étranger, n'hésitez pas à solliciter le service Ressources Humaines et notre partenaire Sûreté et déplacements internationaux via le service Voyages et déplacements du Groupe.

Afin d'assurer la cohérence des communications du Groupe Nutriset, il est rappelé que seuls les collaborateurs spécifiquement autorisés peuvent faire des déclarations publiques et répondre aux sollicitations de médias, investisseurs, analystes, ou de toute autorité publique. Si vous êtes contacté,



prévenez immédiatement le service EIC (Engagement, Impact & Communication).

Le Code de conduite et d'éthique professionnelle est annexé au règlement intérieur. Les sanctions susceptibles d'être mises en œuvre en cas de manquement aux obligations définies dans ce Code sont celles prévues dans le règlement intérieur. Elles peuvent aller jusqu'au licenciement.

Le Code est également publiquement accessible sur notre site internet : www.groupenutriset.fr.

Adeline Lescanne-Gautier
Pour le Groupe Nutriset

Malaunay, le 28/04/2023

Signature