

CODE D'ETHIQUE

SOMMAIRE

01

Introduction

02

Valeurs

03

Engagements Entreprise

04

Engagements Employeur

05

Engagements Citoyens et Responsables

06

Engagements Collaborateurs

07

Confidentialité et Protection contre les Représailles

01 INTRODUCTION

INNOV'IA accorde la plus haute importance à sa réputation en matière d'honnêteté, d'intégrité et de respect des normes éthiques dans la gestion de ses transactions commerciales. Ce Code d'Éthique réaffirme l'importance pour Innov'ia de respecter des principes exigeants en matière d'éthique, tels que :

Ces normes ne peuvent être respectées et maintenues qu'au travers des actions et du comportement de l'ensemble des collaborateurs de la Société ; et des personnes ou entités agissant pour le compte de la Société. **Les collaborateurs de la Société doivent suivre scrupuleusement ces normes et contribuer à un environnement de travail respectueux, loyal et juste.**

Ce Code d'Éthique a été élaboré pour respecter les législations locales applicables mais également pour répondre aux exigences d'INNOV'IA. Si les dispositions de ce Code d'Éthique diffèrent d'une loi locale applicable, c'est la norme la plus restrictive qui devrait s'appliquer.

INNOV'IA interdit toute participation à toute activité prohibée par la loi ou la réglementation en vigueur.

INNOV'IA s'engage également à appliquer les normes éthiques et professionnelles les plus exigeantes.

INNOV'IA ne cautionne en aucune manière tout comportement inapproprié d'un collaborateur, qui serait contraire à l'éthique ou abusif.

De plus, INNOV'IA interdit tout comportement de ce genre, ainsi que toute forme de harcèlement sexuel ou moral, par toute personne qui ne serait pas employée par INNOV'IA, tel qu'un vendeur, un agent un fournisseur, un client ou un autre tiers, et avec qui les collaborateurs sont en relation de travail. Cependant, il peut y avoir des situations où les collaborateurs pensent qu'une autre personne a agi en contradiction avec les règles dont **INNOV'IA promeut le respect. Les collaborateurs d'INNOV'IA qui pensent de bonne foi qu'il y a eu violation de ces règles sont encouragés à déclarer ce prétendu manquement au service des Ressources Humaines ou sur l'adresse mail alerte@innov-ia.com, ou à leur manager.** INNOV'IA s'engage à protéger de toutes représailles les collaborateurs qui seraient amenés à lancer une alerte de bonne foi ou à refuser d'exécuter un ordre illégal.

02 VALEURS

Nos valeurs sont le fil conducteur de nos actions, de nos décisions et de nos relations. Elles reflètent ce que nous sommes et ce à quoi nous aspirons chaque jour, aussi bien en interne qu'avec nos partenaires et clients. Elles guident nos comportements, inspirent nos ambitions et garantissent la cohérence entre nos engagements et nos actes.

L'**Excellence, la Créativité, la Performance, l'Engagement et le Respect/Écoute** constituent les fondations sur lesquelles nous construisons notre développement et notre contribution durable à la réussite collective.

PERFORMANCE :

Atteindre des objectifs ambitieux avec efficacité

ENGAGEMENT :

S'impliquer, se mobiliser, agir en responsabilité

RESPECT/ÉCOUTE :

Communiquer, expliciter avec authenticité

CREATIVITE :

Concevoir et expérimenter de nouvelles pratiques, trouver des solutions originales

EXCELLENCE :

Mettre en œuvre les meilleures pratiques dans tous les domaines aux services de la satisfaction des parties prenantes



03 ENGAGEMENTS ENTREPRISE

3.1 Corruption et paiements corrompus

Il est interdit à tous les collaborateurs d'INNOV'IA, ainsi qu'à toutes les parties agissant pour le compte d'INNOV'IA, de commettre un acte de corruption ou de l'accepter, ni de proposer de commettre un acte de corruption ou de proposer de l'accepter, ni de promettre de commettre un acte de corruption ou de promettre de l'accepter, en contrepartie d'un avantage, que celui-ci ait été effectivement reçu ou non.

Aucun pot-de-vin ne peut être fourni, offert ou accepté par une personne en échange de la recommandation, de l'achat, de la fourniture de produits d'INNOV'IA ou en contrepartie de l'engagement de continuer à le faire. Rien ne peut être offert, fourni ou accepté d'une manière ou avec des conditions qui auraient une influence inappropriée sur l'action ou la conduite d'une personne, ou même qui pourraient simplement donner l'impression d'avoir une telle influence. Les collaborateurs et toute partie agissant au nom d'INNOV'IA ne doivent pas apparaître comme influençant indûment les fournisseurs, les clients ou les fonctionnaires d'un gouvernement de quelque manière que ce soit.

Les collaborateurs ne sont pas autorisés à accepter un cadeau ou une gratification/ invitation de la part de clients ou de fournisseurs sous quelque forme que ce soit (en particulier, un montant d'argent, des marchandises, des services, des divertissements ou des voyages) sauf si le cadeau ou la gratification / l'invitation est d'une valeur symbolique et si le collaborateur a obtenu les approbations nécessaires de la Direction.

INNOV'IA favorise la sélection de ses partenaires commerciaux sur la base de leur capacité et de leur engagement à respecter les principes de lutte contre la corruption énoncés dans le présent.

La Politique anti-corruption d'INNOV'IA comporte de plus amples détails pour aider les collaborateurs à identifier les éventuels problèmes de corruption, avec des recommandations et des procédures permettant de se conformer aux règles et lois internes applicables (telles que la FCPA des États-Unis, la loi britannique sur la corruption, la loi française anti-corruption ou la loi chinoise anti-corruption).

À tout moment, des conseils peuvent être fournis aux collaborateurs par le responsable Compliance, DAF et le responsable éthique DRH

03 ENGAGEMENTS ENTREPRISE

3.2 Blanchiment d'argent

Ce Code d'Éthique interdit à la Société et aux personnes ou entités agissant en son nom d'engager ou d'aider au blanchiment d'argent. Il ne doit y avoir aucune tentative de dissimuler ou de masquer la nature, l'emplacement, la source, la propriété ou le contrôle de l'argent par le biais de transactions financières ou de la circulation de fonds d'une institution financière ou d'une juridiction à une autre.

3.3 Sanctions économiques et embargos

La Société est en conformité avec toutes les réglementations nationales et internationales applicables à son activité. Les collaborateurs ne doivent pas effectuer de transactions avec des personnes ou des entités figurant sur des listes sous embargo ou enfreindre les sanctions applicables.

3.4 Concurrence loyale et respect des lois sur la concurrence

La Société aspire à une concurrence loyale et la promeut. Elle s'engage à respecter les lois applicables en matière de concurrence. La Société s'abstiendra de toute activité susceptible de restreindre une concurrence loyale ou de soulever des problèmes de droit de la concurrence.

En particulier INNOV'IA ne s'entendra pas avec des concurrents dans des cartels, en participant à la fixation des prix, au partage des marchés ou au truquage des appels d'offres. INNOV'IA prohibe tout comportement qui viendrait entraver la libre concurrence.

De même, dans le cadre du respect des lois antitrust, INNOV'IA n'échangera pas de données commerciales sensibles avec des concurrents.

04 ENGAGEMENTS EMPLOYEUR

4.1 Assurer la sécurité au travail

Nous nous engageons à maintenir des lieux de travail sûrs qui respectent toutes les lois applicables en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que nos propres politiques. Des règles de sécurité ont été élaborées pour protéger nos collaborateurs et rendre nos opérations aussi sûres que possible. Ces règles doivent être suivies attentivement.

Il est essentiel que chaque collaborateur connaisse et comprenne les règles spécifiques en matière de santé, de sécurité et de sûreté associées à son poste. Tout danger ou risque doit être signalé immédiatement afin d'éviter tout accident ou blessure.

4.2 Conflits d'intérêts

Les collaborateurs doivent s'abstenir de participer à toute activité ou entreprise qui pourrait être en conflit avec les intérêts d'INNOV'IA. Par exemple, les collaborateurs ne peuvent pas accepter de recevoir de l'argent ou d'autres avantages de la part d'un prestataire de services de la Société, ni utiliser leurs prérogatives en tant que représentant de la Société pour en tirer un avantage personnel. Les collaborateurs ne peuvent pas non plus accepter un deuxième emploi ou obtenir une contrepartie financière de la part d'un client, d'un concurrent ou d'un fournisseur de la Société lorsqu'il y a un conflit d'intérêt réel ou potentiel.

Le conflit d'intérêts (réel, apparent ou potentiel) désigne toute situation où les intérêts personnels d'un collaborateur de la société entrent (semblent entrer ou peuvent entrer) en conflit avec ceux de la société et risquent ainsi de porter atteinte à (ou de laisser croire à une possible atteinte à) l'exercice impartial, loyal et objectif de ses fonctions au sein de la société .

Il est de la responsabilité de chacun de faire preuve de discernement quant à sa situation personnelle pour apprécier l'existence de conflits d'intérêts.

Le collaborateur doit déclarer sa situation, sans délai et par écrit, à sa hiérarchie et/ou aux services compétents (Ethique et Conformité, Ressources Humaines, Juridique), dans le respect des procédures internes d'Innov'ia. En cas de doute sur l'existence d'un potentiel conflit d'intérêts, le collaborateur doit en parler avec le responsable conformité de la société.

4.3 Protection des données personnelles

La Société respecte la vie privée et l'intégrité de ses parties prenantes et collaborateurs et vise à mettre en œuvre des normes strictes lors du traitement des données personnelles. La Société recueille et conserve uniquement les renseignements personnels qui sont autorisés par la loi et nécessaires pour ses activités, y compris la collecte, le traitement et le stockage des données personnelles. Toutes les données personnelles collectées et détenues par la Société sont traitées de façon transparente, licite et précautionneuse, et d'une manière qui protège la vie privée des collaborateurs et de toute autre personne qui pourrait être concernée.

04 ENGAGEMENTS EMPLOYEUR

4.4 Développement de Carrière et formation

Le développement de carrière et la formation professionnelle des collaborateurs sont des facteurs déterminants pour le succès d'INNOV'IA. La qualité du travail effectué par les collaborateurs d'INNOV'IA est déterminante pour la croissance de la Société. La sélection de tout collaborateur et sa nomination à un poste reposent exclusivement sur ses qualifications et ses compétences, en conformité avec les dispositions légales applicables. La Société vise à fournir aux collaborateurs les informations et la formation nécessaires, afin de leur permettre de maximiser leurs compétences au sein de la Société. La Société s'assure de la mise en œuvre régulière des formations réglementaires pour les collaborateurs concernés.

4.5 Diversité et égalité des chances

La Société s'assure du respect de l'égalité d'accès à l'emploi, de l'égalité de traitement en matière d'embauche, de promotion, de formation, de rémunération, de rupture du contrat de travail et de mesures disciplinaires, pour tous les collaborateurs quelle que soit leur race, couleur, religion, nationalité, sexe, orientation sexuelle, situation matrimoniale, leur statut d'ancien combattant, leur handicap physique ou mental, ou toute autre situation protégée par la Loi. Tous les collaborateurs doivent exercer leurs activités en respectant scrupuleusement cette politique.

4.6 Interdiction du travail des enfants

INNOV'IA et ses filiales se conforment aux législations et réglementations nationales relatives au travail des enfants. En tout état de cause, elles respectent les normes édictées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à la santé, sécurité et moralité des jeunes de moins de 18 ans.

INNOV'IA et ses filiales veille à ce que ses fournisseurs ou partenaires souscrivent aux mêmes exigences.

4.7 Harcèlement et violence

Toute personne a le droit de travailler dans un environnement sans violence ni harcèlement.

Chez INNOV'IA, ne seront pas tolérés :

- Le harcèlement sous toutes ses formes
- L'utilisation de la force physique destinée à causer des lésions corporelles
- Les actes ou les menaces qui visent à intimider quelqu'un ou à lui faire craindre des lésions corporelles

Cela s'applique à la façon dont les collaborateurs se comportent les uns avec les autres et toute autre personne avec qui ils interagissent. Chacun est responsable de se conduire en cohérence avec la politique de lutte contre le harcèlement et la violence d'INNOV'IA. Si une personne est témoin de harcèlement, violence ou menace de violence, ou est informée de telles situations, elle doit le signaler immédiatement. Les managers sont responsables du maintien d'un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement, qui suppose une action rapide pour enquêter sur toute allégation en la matière, conformément aux lois et à nos politiques.

04 ENGAGEMENTS EMPLOYEUR

4.8 Informations exclusives

En travaillant au sein de la Société, les collaborateurs ont accès à des informations sur l'activité d'INNOV'IA ou celle de ses clients, qui sont la propriété de la Société ou de ses clients ou confidentiels (tels que les business plans, les données financières, les systèmes d'information, les informations clients ou fournisseurs et les contrats avec des clients ou fournisseurs). Chaque collaborateur d'INNOV'IA a une responsabilité professionnelle et éthique et doit traiter ces informations comme étant privilégiées et confidentielles et doit s'assurer qu'elles ne sont pas divulguées de manière impropre ou accidentelle à quiconque ne travaille pas pour INNOV'IA ou n'a pas besoin d'avoir accès à ces informations.

A l'issue de leur contrat de travail, les collaborateurs doivent rapporter tous les biens appartenant à la Société et toutes les copies de documents, notes, disques durs d'ordinateur, clés USB et autres biens contenant des informations exclusives ou confidentielles relatives à INNOV'IA qui ne sont pas diffusées au grand public.

4.9 Relations avec les médias et utilisations des médias sociaux

Seuls les porte-parole officiels d'INNOV'IA ou les collaborateurs expressément autorisés peuvent communiquer avec les médias en tant que représentant de la Société auprès des membres de la communauté financière, des actionnaires ou des groupes ou organisations externes, au sujet des activités de la Société. Les informations communiquées aux médias et diffusées publiquement doivent être véridiques. Toute information publique générée et communiquée par la Société doit être conforme à toutes les lois et réglementations en vigueur.

Quand ils sont amenés à parler d'INNOV'IA sur les réseaux sociaux, les collaborateurs doivent avoir des propos respectueux vis-à-vis de la Société, de ses concurrents, de ses partenaires et parties prenantes. Les collaborateurs doivent être conscients qu'ils ne sont pas dans un cadre privé quand ils publient des commentaires en ligne au sujet d'INNOV'IA, et que les commentaires privés, qui peuvent être rendus publics, peuvent être interprétés comme des déclarations de la Société. Bien que la Société encourage les collaborateurs à partager et échanger des informations qui favorisent et promeuvent les activités de la Société, seul le personnel autorisé désigné comme points de contact des médias sociaux peut le faire au nom de la Société et par le biais des forums de médias sociaux officiels auxquels participe la Société.

05 ENGAGEMENTS CITOYENS ET RESPONSABLES

5.1 Respect de l'environnement

La préservation de l'environnement est une partie importante de l'identité d'INNOV'IA. La société contribue au développement durable de la planète en lui offrant une alimentation saine, durable, abordable et de qualité. En respectant les lois environnementales locales et en respectant les propres règles d'INNOV'IA, la Société agit avec intégrité, elle construit la confiance et assure la croissance d'INNOV'IA dans le futur.

INNOV'IA s'engage à mettre en œuvre un programme ambitieux de développement durable qui impacte positivement son environnement et ses communautés environnantes.

5.2 Respect des droits de l'homme

Toutes les opérations de la Société sont exemptes de travail forcé. Les collaborateurs sont traités équitablement et sont rémunérés selon les lois applicables (y compris le salaire minimum, les heures supplémentaires et les avantages sociaux obligatoires). Les collaborateurs INNOV'IA ont le droit de s'exprimer et de rejoindre ou de mettre en place des syndicats conformément aux lois locales. Un dialogue social confiant et actif est également clairement valorisé et promu au sein d'INNOV'IA. Les droits de l'homme et la sécurité de ses collaborateurs et partenaires sont de la plus haute importance pour INNOV'IA ; par conséquent, quiconque soupçonne l'existence d'une violation des droits de l'homme doit la faire connaître, sachant qu'INNOV'IA garantit la protection des lanceurs d'alerte contre tout acte de représailles éventuel. INNOV'IA s'engage à respecter les lois en vigueur dans les pays où elle exerce ses activités. La Société applique les conventions internationales de l'Organisation internationale du travail, en particulier celles relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants.

5.3 Sécurité de nos ingrédients

INNOV'IA, en développant des solutions de formulation innovantes par des multi-technologies, comme la déshydratation, la granulation, l'enrobage, la micro-encapsulation, contribue à l'amélioration des ingrédients que ses clients lui confient. La qualité sanitaire de ces ingrédients, qui sont utilisés partout dans le monde, est primordiale pour assurer la sécurité des consommateurs dont les enfants en bas âge et les nourrissons.

INNOV'IA met en œuvre des moyens organisationnels et techniques très importants pour assurer le respect des normes et réglementations sanitaires les plus exigeantes à chaque étape de l'élaboration des produits. La promotion et le déploiement d'une culture de la sécurité des aliments auprès de l'ensemble collaborateurs d'INNOV'IA, par le moyen de formations et d'opérations de communication sont des éléments clés de ce dispositif.

INNOV'IA encourage la remontée de toute situation à risque pour la sécurité des ingrédients ainsi que les prises d'initiatives et apport idées d'amélioration.

Tous les collaborateurs d'INNOV'IA sont acteurs et responsables de la qualité et de la sécurité des produits et de fait de la sécurité des consommateurs finaux.

06 ENGAGEMENTS COLLABORATEURS

Il incombe à chaque collaborateur de la Société de respecter ce Code d'éthique, y compris l'obligation de demander des conseils en cas de doute.

Les collaborateurs sont chargés d'informer immédiatement le Responsable Conformité de toute violation potentielle du Code d'Éthique, ou des lois ou réglementations applicables, ou de toute autre politique de la Société.

Par conséquent, le non-respect des principes du présent Code d'Éthique et des lois ou règlements applicables constitueront un motif justifiant des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement et, le cas échéant, à des poursuites judiciaires.

Rôles des directeurs et des managers

Les directeurs et les managers sont tenus de veiller à ce que le présent Code et toute politique complémentaire ou procédure applicable soient respectés sur leur périmètre et, en cas d'incident, montrer leur détermination à résoudre tout problème de non-conformité.

Les managers ne doivent toutefois pas agir seuls sur des questions sensibles et potentiellement graves ; ils doivent informer leur propre responsable ou le Responsable Conformité de tout problème de non-conformité, qui le traitera à son tour, s'efforcera d'identifier la cause du problème et d'empêcher qu'il ne se reproduise.

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur d'INNOV'IA de se conformer à ce Code et d'agir de manière éthique dans ses activités quotidiennes afin de préserver la réputation d'INNOV'IA

07 CONFIDENTIALITE ET PROTECTION CONTRE LES REPRESAILLES

7.1 La soumission d'un rapport

Tous les collaborateurs et partenaires de la Société (y compris les agents, les consultants indépendants, les clients et toutes les autres parties intéressées) sont incités à faire part de toute question ou suspicion d'inconduite, le plus tôt possible.

En cas d'inquiétudes quant à la violation des lois, règlements ou traités internationaux en vigueur, ou que l'intérêt général semble menacé, un rapport confidentiel peut être soumis en utilisant l'adresse mail : alerte@innov-ia.com

En utilisant ce canal de déclaration, les collaborateurs et les partenaires de la Société peuvent faire part de leurs allégations ainsi que de tous les faits, informations et documents venant à l'appui de leurs dires. Les rapports soumis doivent indiquer de manière aussi précise et complète que possible la nature de l'irrégularité alléguée, quand ou pendant quelle période elle a eu lieu, ainsi que les noms des personnes impliquées, et les éléments de preuve disponibles.

7.2 Confidentialité

Lorsque des informations sur un rapport sont fournies, l'identité de son auteur, de toute personne ciblée, ainsi que les informations factuelles collectées par le destinataire du rapport, ne seront pas divulguées. Toute information fournie à des tiers restera également confidentielle. L'identité de l'auteur d'un rapport ne sera communiquée à personne d'autre sans son consentement préalable (sauf pour les communications faites aux autorités judiciaires compétentes).

Pour améliorer la confidentialité du rapport, il est suggéré aux collaborateurs d'utiliser des numéros de téléphones ou des adresses électroniques autres que ceux de la Société. Lorsque le courrier ordinaire est utilisé, il est recommandé de les marquer comme « confidentiels ». Il est possible de fournir les coordonnées à utiliser au Responsable Conformité pour un suivi ultérieur du rapport.

7.3 Traitement des rapports et enquête

Le traitement des rapports et les enquêtes connexes sera effectué rapidement et discrètement, et l'auteur du rapport sera rapidement informé de la réception, du calendrier et des résultats du rapport d'enquête.

Dès que possible, après la soumission d'un rapport, son auteur est informé par écrit, par le Responsable Conformité ou son représentant, de la position de ce dernier en ce qui concerne les irrégularités présumées et les mesures prises à la suite du rapport. Si aucune position ne peut être donnée dans un délai raisonnable, l'auteur du rapport en sera avisé par ou pour le compte du responsable de la conformité, et une indication sera donnée quant au moment où le Collaborateur sera informé de la position du Responsable Conformité.

Si un rapport n'a pas encore été traité par la Société dans un délai raisonnable, ou en cas de danger immédiat ou de dommages irréversibles, son auteur peut le transférer aux autorités compétentes conformément aux lois applicables. Si, après un délai de trois mois, les autorités compétentes n'ont pas encore traité le rapport, son auteur peut, en dernier recours, le rendre public conformément aux lois applicables.

07 CONFIDENTIALITE ET PROTECTION CONTRE LES REPRESAILLES

7.4 Protection des données

Les rapports qui n'entraînent aucune autre action seront archivés après la destruction de toute information relative à l'auteur des rapports et des personnes visées, et pas plus de deux mois après l'extinction des délais de recours et d'enquêtes. L'auteur du rapport et toute personne ciblée seront informés d'un tel événement.

Tous les rapports soumis feront l'objet d'un processus automatisé mis en œuvre dans le respect des règles et règlements de l'agence Française en charge de la protection des données individuelles (Commission nationale de l'informatique et des libertés) et toute autre réglementation locale équivalente pour les filiales.

7.5 Protection contre les représailles

La Société protège contre les représailles ses collaborateurs qui, de bonne foi, signalent d'éventuelles actions inappropriées, non professionnelles, illégales ou contraires à l'éthique, même s'ils se trompent. En aucun cas, la communication d'une telle information ou d'une éventuelle irrégularité ne servira de base à toute action de représailles à l'encontre d'un collaborateur qui aurait fait état de tels éléments, y compris le licenciement, la rétrogradation, la suspension, la menace, la pression ou la discrimination.

Tout collaborateur qui estime avoir été victime de rétorsions pour avoir fait état de tels éléments, doit immédiatement en aviser le Responsable Conformité ou utiliser l'un des canaux de signalement confidentiels de la Société, selon les circonstances.

Les personnes qui font obstruction à la transmission d'un rapport soumis, ou qui se livrent à des représailles en violation de la présente politique, pourraient faire l'objet de mesures.

Les informations couvertes par le secret, telles que le secret d'État, le secret médical ou le privilège avocat-client, ne sont pas couvertes par cette politique.



INNOV'IA 



PERFORMANCE **ENGAGEMENT**
RESPECT/ECOUTE **CREATIVITE**
EXCELLENCE