



LE CODE DE CONDUITE



VIVADOUR

Le Groupe Coopératif

SOMMAIRE

INTRODUCTION

Edito.....	3
Objectif et périmètre du Code de Conduite.....	4
CadreLégal.....	5

INTEGRITE DANS LES ACTIVITES

La corruption	6
Les cadeaux et invitations.....	8
La fraude, le détournement de fonds ou de biens.....	10
Les conflits d'intérêt et le favoritisme.....	12
Le sponsoring et le mécénat.....	14
La relation avec les tiers	15
Les facilitations.....	16
La représentation d'intérêts.....	17

QUESTIONNER ET SE QUESTIONNER.....18

SGNALER UNE SITUATION/ DONNER L'ALERTE20

CONSEQUENCESDUNON-RESPECTDUCODEDECONDUITE.....22

LEXIQUE.....23

Edito

Depuis sa création, la raison d'être fondamentale du Groupe VIVADOUR est d'intervenir économiquement et structurellement pour améliorer le revenu de l'agriculture de son territoire, pérenniser et garantir un apport aux générations futures, structurer une activité économique de transformation agricole et agroalimentaire dynamique sur son territoire.

Notre Cadre de référence et notre politique d'intégrité dans les activités posent les bases des principes qui doivent nous guider. Les décisions, les pratiques, les actions et les comportements de chacun sont, en effet, aussi importants au quotidien que les objectifs qu'ils permettent d'atteindre. C'est pourquoi, nous avons décidé de donner une explicitation opérationnelle de nos valeurs grâce à ce Code de Conduite afin de garantir leur mise en œuvre.

Le respect de ce Code de Conduite s'impose à tous et en toutes circonstances quelle que soient le niveau hiérarchique, et le statut (salariés ou non) au sein du Groupe.

Nous vous remercions de votre engagement.

Les représentants des sociétés du Groupe Vivadour

Objectif et périmètre du Code de Conduite

Ce Code de Conduite se veut être un guide pratique matérialisant l'engagement du Groupe Vivadour de réaliser ses activités en toute transparence et intégrité.

Il permet à tous les collaborateurs du Groupe de démontrer leur conformité en justifiant les bonnes pratiques mises en place et il définit dans les grandes lignes les comportements à adopter dans l'exercice de nos activités et ceux que nous ne pouvons pas tolérer en matière de probité (corruption, fraude, trafic d'influence...). La conviction d'agir pour l'intérêt du Groupe ne peut justifier un comportement contraire à la loi.

Nous avons chacun la responsabilité d'appliquer les principes de ce Code de Conduite même s'il ne mentionne pas toutes les lois, règles, circonstances et comportements. Nous devons tous faire preuve de bon sens et de jugement afin d'adopter une conduite appropriée et de respecter les coutumes sociales et culturelles de nos interlocuteurs (notamment à l'international).

Le Code de Conduite s'applique, en France et à l'étranger, à tous les collaborateurs (permanents et temporaires), les intérimaires, les membres du comité de direction, les dirigeants, les membres du bureau et les administrateurs et à toutes les personnes travaillant avec une société du Groupe VIVADOUR.

Son non-respect expose à des sanctions disciplinaires.

Il concerne toutes les sociétés détenues majoritairement, directement ou indirectement, par la SCA VIVADOUR :

Vivadour
Finadour
Actéo
Novasol
Maïs Val d'Adour
Texipro
GSN Semences
GSN Afrique
Gascovert

Oenopole de Gascogne
Sud vin Gascogne
L'Armanoir
Le Club des Marques
Chai 931
SCEA Mauras
SCEA Castel de Vidalon
SCEA Domaine de San
Guilhem
SCEA Domaine d'Esplavis

Vignasse & Donney
Juviveau Productions
Coriome
SOC Michel Boulín
Viandes et terroir chalossais
Vectéo
Vivanat
Nosta Lutz
Sobiotech
Ovalie innovation

Agro locations
Agro participations AB

Cadre légal

Ce Code de Conduite s'inscrit dans un cadre législatif à la fois national et supranational en matière de prévention et de lutte contre la corruption, le trafic d'influence, la fraude, ...

Le non-respect de ce cadre légal expose toute personne morale ou physique à des sanctions pénales et civiles graves allant des pénalités financières à des peines d'emprisonnement.

La suspicion seule d'un cas de fraude, de corruption, de fraude, ... peut suffire à rompre la confiance des partenaires, fournisseurs et clients du Groupe et donc nuire aux performances et à l'avenir du Groupe.

Ce cadre légal est composé entre autres par :

- La loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « Sapin II »,
- La Convention des Nations Unies sur la Corruption du 14 décembre 2005,
- La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers ... du 15 février 1999,
- Les principes directeurs de l'OCDE pour la lutte contre la corruption du 9 décembre 2009.

INTÉGRITÉ DANS LES ACTIVITÉS

La corruption

Il s'agit d'un comportement par lequel une personne sollicite, propose ou accepte, un don, une offre en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions.

Le bénéficiaire de l'avantage peut être une personne tierce.

L'intention, seule, constitue un délit de corruption.

La corruption est illégale et inacceptable. Elle entrave le jeu de la libre concurrence. Elle porte atteinte à la réputation de celui qui la commet, mais aussi du Groupe. Cela peut avoir de très lourdes conséquences financières et pénales pour les auteurs des faits, les dirigeants et les sociétés du Groupe.



- Faire preuve de bon sens et de jugement afin d'adopter une conduite appropriée.
- Agir de manière transparente et honnête
- Signaler toute situation à risque via le dispositif d'alerte ou à votre responsable.



- Accepter les cadeaux excessifs, les faveurs, les services, les invitations.
- Accorder tout avantage/cadeau à des clients ou fournisseurs dépassant le domaine de la courtoisie et les règles du Groupe Vivadour.
- Placer son intérêt personnel ou celui d'un tiers avant celui du Groupe.

Une **EXCEPTION** est admise si votre intégrité physique ou celle d'une autre personne est menacée.



Besoin de conseils, une question : demandez à votre manager ou aux référents éthique.

Vous vous trouvez ou avez connaissance d'une situation inappropriée : **signalez/alertez.**

Un potentiel client/partenaire accepte de me rencontrer à la condition que je lui offre des pass pour un célèbre festival de musique.
Que dois-je faire ?

En aucun cas, vous ne devez répondre positivement à sa demande même si travailler avec ce client/partenaire serait très avantageux pour le Groupe.

Toute mise en relation avec un nouveau tiers doit se faire en toute transparence. Vous devez signaler cette situation à votre manager et au référent éthique.



Un fournisseur me propose de m'inviter avec ma famille dans un parc d'attraction.
Est-ce que je peux accepter cette invitation ?

Vous devez décliner cette invitation, car elle sort du cadre professionnel (invitation de la famille), peu importe la situation (prise de décision, relation établie avec ce fournisseur, ...).

Vous devez également déclarer le refus de cette invitation via le formulaire disponible dans l'intranet.

Un client/agriculteur m'offre personnellement un chèque de 200 € pour me remercier du travail réalisé cette année.
Comment réagir ?

Vous devez refuser ce chèque qui pourrait être interprété comme de la corruption passive.

La politique de cadeaux et invitations du Groupe ne tolère aucune somme d'argent en guise de gratification. Vous devez également déclarer le refus de ce cadeau via le formulaire disponible dans l'intranet.

Les cadeaux et invitations

Il est habituel d'accorder des avantages à des partenaires ou des clients, des cadeaux occasionnels de valeur modeste ou des divertissements tels que des repas ou des billets de spectacle/événement sportif. Ces avantages ne peuvent pas être accordés à des personnes sans lien professionnel avec le Groupe (exemple famille d'un client).

Sans recherche d'une contrepartie, cela participe à la vie normale des affaires en :

- manifestant un attachement à certaines valeurs ou traditions.
- s'inscrivant dans une stratégie de relationnelle.

Cependant, offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation peuvent faire soupçonner l'existence d'une contrepartie dissimulée ou influencer une décision et constituer un risque. Nous devons faire preuve de bon sens, être vigilant et transparent.

Notre politique définit des règles que nous devons respecter pour offrir ou recevoir des cadeaux, divertissements ou des repas au restaurant. Le respect de ces principes a pour objectif de prévenir la mise en cause du Groupe et des collaborateurs concernés.

Notre politique définit des règles que nous devons respecter pour offrir ou recevoir des cadeaux, divertissements ou des repas au restaurant. Le respect de ces principes a pour objectif de prévenir la mise en cause du Groupe et des collaborateurs concernés.



Vous trouverez le formulaire sur l'intranet, rubrique Code de Conduite.



- Identifiez-vous clairement en tant que représentant du Groupe
- Délivrer des informations claires, complètes, fiables et non confidentielles.
- Organiser ces rendez-vous avec l'Assistante de direction du Groupe



- Ne pas respecter la politique de cadeaux et invitations du Groupe.
- Être en situation de conflit d'intérêt (consulter cette rubrique)

Les règles

Les cadeaux/invitations offerts ou reçus font tous l'objet d'une déclaration (à l'exception des goodies : tasse, gourde... et chocolats de fin d'année).

Pour une valeur :

- Inférieure à 100 € : je décide et je déclare mon choix
- Comprise entre 100 et 400 € : je décide et je déclare mon choix. Une information est envoyée au N-1 du CODG de ma filière (ou plus selon mon niveau hiérarchique)
- Au moins égale à 400 € : je demande l'autorisation au N-1 du CODG de ma filière (ou plus selon mon niveau hiérarchique).

Les valeurs sont cumulatives sur l'année civile et par provenance.

Les déclarations et demandes d'autorisation se font via le formulaire disponible dans l'intranet, rubrique Code de Conduite.

Un prestataire vient de m'envoyer un mug et une boîte de chocolats à l'approche des fêtes de fin d'année, d'une valeur approximative globale de 40 €.

Puis-je accepter ces présents ?

Oui, la valeur de ces cadeaux est tout à fait raisonnable et cela correspond à une pratique normale en cette période de l'année. S'agissant de goodies et de chocolat, vous n'avez pas de déclaration à faire.

Vous pouvez aussi partager les chocolats avec votre équipe.

Un de mes agriculteurs, fournisseurs, ... réguliers me propose de m'inviter à déjeuner au restaurant après notre rendez-vous.

Puis-je accepter cette invitation ?

Oui, vous pouvez accepter cette invitation s'inscrivant dans le cadre professionnel si cela reste occasionnel. Une bonne pratique consisterait à partager la note.

Le représentant d'un potentiel client important accepte de me rencontrer à la condition que je lui offre des pass VIP pour un célèbre festival de musique. Que dois-je faire dans ce cas précis ?

Vous devez refuser, même s'il s'agit d'une personne influente et que travailler avec lui serait très avantageux pour le Groupe. Sa demande pourrait s'apparenter à une tentative de corruption. Toute mise en relation doit se faire en toute transparence.

En cas de doute sur l'attitude à adopter, vous pouvez échanger avec votre supérieur hiérarchique et/ou le référent éthique.

Il faut également faire remonter cette demande au référent éthique (lien vers le dispositif d'alerte).

M. Durant m'a personnellement offert 1 bouteille de vin d'une valeur de 35 €, 3 fois cette année (en janvier, en août et en septembre).

Puis-je accepter ces cadeaux ?

Etant donné la valeur unitaire estimée de chaque bouteille vous les avez acceptées et déclarées au fur et à mesure de leur don. Maintenant, la valeur cumulée de ces cadeaux passe le seuil ($3 \times 35 \text{€} = 105 \text{€}$) obligeant à déclarer une valeur cumulée supérieure à 100 €.

Lors de cette dernière déclaration, une information sera envoyée au n-1 du CoDG de votre filière.

Un client/agriculteur m'offre personnellement un chèque de 200 € pour me remercier du travail réalisé cette année. Comment réagir ?

Vous devez refuser ce chèque qui pourrait être interpréter comme de la corruption passive. Expliquer le motif du refus ; la politique de cadeaux et invitations du Groupe ne tolère aucune somme d'argent en guise de gratification.

Vous devez déclarer ce cadeau et son refus via le formulaire disponible dans l'intranet.

La fraude, le détournement de fonds ou de biens

La fraude peut se réaliser par une action ou une omission volontaire et repose le plus souvent sur des falsifications de documents. Cela consiste à tromper délibérément autrui et à contrevenir à la loi ou aux règles internes du Groupe dans le but d'obtenir un bénéfice illégitime. La fraude se traduit notamment par :

- Détournement/vol/destruction de biens (fonds, fournitures de bureau, denrées alimentaires, matériel informatique ...) appartenant à l'entreprise
 - Non-restitution de matériel (ordinateur, téléphone, petit outillage, ...)
 - Utilisation/mise à disposition de biens/matériels de l'entreprise à son profit ou celui d'un tiers
 - Informations/déclarations/comptabilisation erronées : notes de frais fictives, utilisation de faux document (CV, diplômes...), absences non déclarées, ...
- Le Groupe interdit purement et simplement ce genre d'agissements qui sont toujours sanctionnés par notre règlement intérieur et par la loi.



- Avoir un comportement honnête, intègre et faire preuve de bon sens
- Appliquer les consignes et procédures en vigueur
- Faire remonter les besoins d'amélioration continue des règles, procédures et outils



- Contourner une procédure du Groupe parce que « d'autres le font »
- Falsifier, omettre, dissimuler, dénaturer des informations pour un bénéfice personnel ou professionnel
- Ne pas utiliser le dispositif d'alerte alors que l'on est témoin et ainsi laisser faire



Besoin de conseils, une question : demandez à votre manager ou aux référents éthique.

Vous vous trouvez ou avez connaissance d'une situation inappropriée : **signalez/alertez.**



Vous trouverez le formulaire sur l'intranet, rubrique Code de Conduite.

Je m'aperçois qu'une signature manque sur un document bien que le signataire soit d'accord.

Afin de respecter la procédure et ne pas retarder son traitement, est-ce que je peux signer ce document ?

Vous ne pouvez pas apposer votre signature sur un document à la place du signataire. C'est illégal et passible de poursuites pénales. Cela s'apparente à fabriquer et user d'un faux document. Vous devez demander au signataire de signer lui-même ce document. Si le délai d'obtention de la signature peut engendrer des difficultés pour le signataire, rapprochez-vous de votre responsable pour trouver la meilleure solution.

Je suis comptable et un vendredi soir, je reçois un appel d'une personne(fournisseur/agriculteur/directeur) m'intimant d'effectuer immédiatement un virement afin d'acquitter notre dû (facture, paiement d'un apport, achat ...) sur un compte dont il me communique les détails. Dois-je m'exécuter ?

Il pourrait s'agir d'une escroquerie. Ne faites rien dans la précipitation, sans vérification complète de la situation et en dérogeant aux procédures, peu importe la somme.

Expliquez à votre interlocuteur que pour des raisons de sécurité aucun virement ne peut se faire sans vérification et que l'ordre de virement est exécuté par une tierce personne. N'hésitez pas à renvoyer votre interlocuteur vers votre responsable ou le responsable métier concerné.

Je m'aperçois qu'un produit est endommagé et/ou ne peut plus être vendu. Je le sors du stock et déclare sa destruction.

Au lieu de le mettre à la destruction/poubelle, je le conserve pour mon usage personnel. Est-ce acceptable ?

Un tel agissement n'est pas acceptable. Si le produit est encore utilisable/comestible et que vous souhaitez le conserver pour vous, vous devez demander l'autorisation à votre supérieur. Sans autorisation de sa part, cela pourrait être assimilé à un abus de confiance et s'apparenter à un vol.



Les conflits d'intérêts

Le conflit d'intérêts désigne toute situation où les intérêts personnels d'une personne pourraient entrer en conflit avec ceux de l'entreprise, ainsi faire prévaloir ses intérêts personnels sur celui de l'organisation. L'intérêt personnel peut être direct ou indirect et concerner la personne seule ou ses proches. Cet intérêt peut être de nature très diverse (économique, politique, professionnelle, associative ou affective...).

La coexistence d'intérêts distincts et parfois divergents, crée :

- le risque de choix biaisés et contestables par manque d'impartialité et d'objectivité.
- des situations délicates pouvant aboutir à des délits au regard de la loi.

Pour protéger l'intégrité et la réputation du Groupe, les conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels doivent être déclarés, identifiés et traités (via le formulaire conformément à la procédure). Cela s'applique à tous les collaborateurs du Groupe, quelles que soit leur fonction ou leur responsabilité.



Besoin de conseils, une question : demandez à votre manager ou aux référents éthique.

Vous vous trouvez ou avez connaissance d'une situation inappropriée : **signalez/alertez.**



- Identifier les conflits d'intérêts auxquels je peux être confronté.
- Déclarer toute situation de conflits d'intérêts à ma hiérarchie et renseigner le formulaire
- Faire prévaloir systématiquement les intérêts du Groupe



- Intervenir dans un processus décisionnel en cas de conflit d'intérêt
- Dissimuler des informations sur tout conflit d'intérêt ou susceptibles de l'être
- Exercer une activité professionnelle chez un client, fournisseur, concurrent sans avoir informé les RH et le responsable métier



La procédure et le formulaire sont disponibles sur l'intranet, rubrique Code de Conduite.

Dans le cadre d'un appel d'offre, je dois sélectionner le prestataire qui devra réaliser une prestation pour le Groupe.

J'ai contacté un des prestataires en lice pour une prestation personnelle et privée.

Il ne me propose pas la meilleure prestation pour le Groupe mais il me fait comprendre que si je le choisis, j'aurais un prix très avantageux sur ma prestation privée.

Quels sont les risques si j'accepte et comment réagir ?

Votre mission est d'acheter la plus qualitative des prestations au meilleur prix et dans les meilleurs délais.

Si vous acceptez cette proposition, vous faites primer votre intérêt personnel sur celui du Groupe.

Cette situation de conflit d'intérêt pourrait alors être qualifiée de corruption passive privée.

Vous devez :

- Déclarer la situation de conflit d'intérêt au N-1 du CODG de ma filière (ou + selon mon niveau de hiérarchie) et décider ensemble de la conduite à tenir envers ce prestataire, sans oublier d'utiliser le formulaire.
- Refuser cette tentative de corruption émanant du prestataire, indépendamment de la solution de traitement choisie.

Un de mes collaborateurs possède une exploitation agricole, pourtant, il travaille dans une équipe du pôle production végétales.

Est-ce une situation de conflit d'intérêt ?

Si le collaborateur est en mesure d'exercer les missions confiées au titre de son contrat de travail, il n'y a pas à priori de conflit d'intérêt.

Dans la mesure du possible, il est préconisé de ne pas traiter soi-même les actions (saisie, préparation de commande, etc. ...) concernant son exploitation. Demandez à un collègue de le faire.

Dans le cadre d'un recrutement au sein de mon équipe, une de mes connaissances proches souhaite candidater. Que dois-je faire dans cette situation ?

La seule chose que vous pouvez faire est de transmettre son CV au service RH en charge du recrutement.

Vous devez déclarer cette situation de conflit d'intérêt potentiel au service RH et décider avec eux de la conduite à tenir afin de ne pas risquer d'influencer et donc de biaiser la décision finale.

Avec le service RH vous renseignez le formulaire de déclaration.



Le sponsoring et mécénat

Le Groupe coopératif Vivadour, en tant qu'acteur économique ancré dans son territoire attaché à sa vie locale, apporte une contribution aux initiatives et projets du territoire. Cette contribution revêt plusieurs formes : aide financière (parrainage, sponsoring, mécénat) ou matérielle (produits issus de la coopérative).

L'objectif est de donner un « coup de pouce » pour soutenir une association, un événement, l'acquisition de matériel ou une activité représentant un intérêt général. Ce soutien se fait dans une orientation gagnant-gagnant, c'est-à-dire en échange de différentes formes de visibilité pour le Groupe afin de promouvoir son image et ses valeurs.

Le Groupe Vivadour s'interdit de soutenir des partis politiques, titulaires d'un mandat public ou candidats à un tel mandat.

Le service communication a la charge de ces dossiers en lien avec les métiers.



- Respecter les règles d'attribution du Groupe Vivadour
- Être en lien avec les valeurs et engagements du Groupe.
- Avoir un ancrage local



- Don ou soutien à caractère politique
- Être réalisé pour obtenir un avantage ou influencer une décision.
- Intervenir au profit d'une personne physique



Besoin de conseils, une question : demandez à votre manager ou aux référents éthique.

Vous vous trouvez ou avez connaissance d'une situation inappropriée : **signalez/alertez.**

Je souhaite me présenter à la Mairie de ma commune.

Est-ce que je peux faire savoir lors de ma campagne que je travaille pour le Groupe Vivadour ?

Non, vous ne pouvez pas laisser penser que Vivadour ou l'une de ses sociétés soutient votre candidature. Votre candidature est personnelle et ne doit pas engager le Groupe ou une des sociétés dans votre démarche.

Je suis bénévole dans une association. Nous organisons un événement à l'occasion de l'anniversaire de l'association pour récolter des fonds.

Est-ce que je peux demander à Vivadour de nous soutenir ?

Oui, vous pouvez faire une demande d'aide financière ou de produits de la coopérative.

Pour cela, il faut : compléter le formulaire de « sponsoring salarié » ou adresser une demande écrite du représentant de l'association à la société concernée (présentation du projet, de l'association, date et coût...).

La relation avec les tiers

Le Groupe Vivadour est en relation d'affaires avec de nombreux tiers qui peuvent nous exposer à des risques plus ou moins forts d'atteinte à la probité.

Ces relations englobent aussi bien les clients, les agriculteurs, les fournisseurs, les intermédiaires, les prestataires...

Nous demandons à tous les salariés d'adopter une attitude loyale et conforme à l'éthique professionnelle sans tenir compte de la taille ou de la condition du tiers.

Il importe de bâtir des relations équilibrées, dans la réciprocité et dans la transparence.



- Informer tout tiers de notre politique d'intégrité et d'éthique
- Appliquer les consignes et procédures d'entrée en relation et de création des tiers
- S'assurer de l'honorabilité de l'activité et de la réputation du client, fournisseur, ...



- S'engager dans une relation/contrat prévoyant des paiements en espèces
- Proposer/offrir un avantage à un tiers en vue de favoriser le groupe Vivadour dans un quelconque processus
- Divulguer des informations confidentielles ou personnelles de façon non autorisées



Besoin de conseils, une question : demandez à votre manager ou aux référents éthique.

Vous vous trouvez ou avez connaissance d'une situation inappropriée : **signalez/alertez.**

A l'occasion d'un événement agricole, je rencontre un représentant de l'un de nos concurrents. Il m'informe que sa société va bientôt augmenter le prix de certains de leurs produits et me questionne sur notre activité. Comment dois-je réagir ?

Vous devez couper court à ce type d'échange et orienter la conversation sur un autre sujet. Nous ne partageons pas avec nos concurrents d'informations sur les prix, les remises, les promotions, les conditions contractuelles...

Je cherche un fournisseur.

Le 1^{er} me propose des produits de qualité mais chers. Les produits du 2nd sont d'aussi bonne qualité mais moins chers en raison d'une remise commerciale.

Quelle information puis-je donner au 1^{er} dans le cadre d'une négociation ?

Vous pouvez l'informer qu'un autre fournisseur vous propose des prix plus intéressants, mais sans révéler les prix ni l'identité de l'autre fournisseur.

Je travaille depuis plusieurs années avec un client / agriculteur / fournisseur / partenaire. Nos relations sont bien établies mais, j'apprends qu'il est pointé du doigt pour des pratiques douteuses. Comment réagir ?

Cette relation semble peut-être risquée maintenant. Vous devez contacter votre supérieur hiérarchique pour une analyse des actions à conduire à l'égard de ce tiers. Cette nouvelle montre que nous devons toujours être vigilants.

Les facilitations

Le « paiement de facilitation » est une somme d'argent donnée à un agent public (en France ou à l'étranger) afin d'obtenir, de faciliter ou d'accélérer une démarche administrative. Même si c'est une pratique courante dans certains pays, elle reste une forme d'extorsion/corruption passible de poursuites pénales en France et à l'étranger.

Nous n'autorisons pas le paiement de facilitations, même pour un montant minime dans quelque pays que ce soit, et même si vous avez la conviction d'agir pour l'intérêt du Groupe.



- Privilégiez les démarches officielles en ligne.
- Noter le jour, l'heure, le lieu, l'objet de la demande et l'identité du demandeur.
- Signalez la situation via le dispositif d'alerte et à votre manager.



- Verser de l'argent, remettre un cadeau à un agent public afin de faciliter ou d'accélérer des formalités administratives.
- Ne pas signaler une telle situation.

Une **EXCEPTION** est admise si votre intégrité physique ou celle d'une autre personne est menacée.

Un douanier me fait comprendre que je pourrais obtenir les autorisations plus rapidement tout en évitant un contrôle sur ma marchandise si je lui verse la somme de 1 000 €.

Que dois-je faire dans l'intérêt de Vivadour ?

Vous ne devez pas accepter de procéder à un tel versement.

Je dois :

- Refuser courtoisement la demande
- Expliquer, si je peux, que la demande est illégale

Signaler immédiatement la situation à mon supérieur hiérarchique et au référent éthique.

Une personne me demande une petite somme d'argent, afin de faciliter l'obtention de rendez-vous. Puis-je accepter ?

Non, il faut refuser poliment même si cela va à l'encontre des intérêts du Groupe. Il faut aussi signaler cette situation à votre supérieur hiérarchique et au référent éthique.



Besoin de conseils, une question : demandez à votre manager ou aux référents éthique.

Vous vous trouvez ou avez connaissance d'une situation inappropriée : **signalez/alertez.**

La représentation d'intérêt

La représentation d'intérêt désigne toute activité qui consiste à entrer en contact direct ou indirect avec des acteurs publics pour influencer leurs décisions politiques. La représentation d'intérêt doit permettre aux acteurs publics de prendre la meilleure décision possible.

Cela doit s'effectuer de manière intègre et en aucun cas le Groupe Vivadour ne saurait tolérer qu'une personne du Groupe ou qu'un intermédiaire offre un avantage indu à un acteur public afin de l'inciter à prendre une décision ou à soutenir une loi ou des activités qui seraient favorables à Vivadour. Cela pourrait être qualifié de corruption. Il est donc essentiel d'agir de manière intègre, transparente et responsable.



- Identifiez-vous clairement en tant que représentant du Groupe
- Délivrer des informations claires complètes, fiables et non confidentielles
- Organiser ces rendez-vous avec l'Assistante de direction du Groupe



- Ne pas respecter la politique de cadeaux et invitations du Groupe
- Être en situation de conflit d'intérêt

Dans le cadre d'un dossier, j'aimerais inviter à déjeuner un député avec mon directeur, un membre du CA et moi-même afin d'échanger avec lui des difficultés que nous rencontrons à cause de certaines réglementations ou projets de loi en cours.

Suis-je autorisé à le faire ?

Vous pouvez le faire, car le but est d'éclairer le décideur public. Je dois respecter la politique de cadeaux et invitations du Groupe et me rapprocher de l'Assistante de direction du Groupe pour organiser le rendez-vous. Elle conservera la trace de cet échange.

Quelques jours plus tard, je suis à mon tour sollicité sur cette même loi par un représentant d'intérêts qui me propose d'intercéder en la faveur du Groupe auprès d'un autre député.

Comment réagir ?

Vous pouvez accepter à conditions qu'il respecte notre Code de Conduite notamment pour les cadeaux et invitations. Je devrais également recueillir les informations pour informer la Direction et la Gouvernance via l'Assistante de direction.



Besoin de conseils, une question : demandez à votre manager ou aux référents éthique.

Vous vous trouvez ou avez connaissance d'une situation inappropriée : **signalez/alertez.**

QUESTIONNER

Face à certaines situations, pratiques ou comportements chacun peut se poser des questions pour savoir comment agir avec intégrité et dans le respect des lois et des réglementations. C'est normal et légitime.

Vous ne devez pas hésiter à suspendre une action ou une pratique qui ne vous semble pas en accord avec les principes du Code de conduite et à demander conseil si nécessaire aux différents interlocuteurs identifiés.

Au sein du groupe, plusieurs personnes sont disponibles pour vous conseiller et répondre aux questions :

- Votre Responsable Hiérarchique/Fonctionnel
- Les Référents Ethique
Par téléphone au 06-24-68-64-89 ou au 06-48-88-78-55
Par mail referent.vivadour@vivadour.com

Ces questions et échanges restent bien sûr confidentiels et peuvent être anonymes.

SE QUESTIONNER

Peu importe la situation dans laquelle vous vous trouvez, si vous avez des doutes, la 1ère chose à faire est de faire preuve de bon sens, d'honnêteté et de transparence.

Certaines questions peuvent également vous éclairer dans votre choix ; par exemple :

- Est-ce légal ?
- Est-ce conforme à nos valeurs, à nos procédures, nos politiques, et notre code de conduite ?
- Dans quel contexte s'inscrit cette situation ?
- Quelqu'un tire-t-il un avantage indu de cette situation ?
- Est-ce que je serais à l'aise de parler de cette situation avec mon manager, mes collègues, ma famille, ... ?
- Est-ce que j'accepte la pleine et entière responsabilité de ma décision ?

Si vous répondez « non » à l'une de ces questions, consultez votre manager ou les référents éthique avant de faire quoi que ce soit.

Concernant les cadeaux et invitation (réception ou offre), un formulaire d'aide à la décision est disponible dans l'intranet.

Je suis peut-être confronté à une situation non-conforme dans une relation d'activité, mais je ne veux pas en parler à mes managers.

Vers qui puis-je me tourner ?

Vous pouvez vous adresser au référent éthique par mail ou téléphone pour le questionner.

Vous trouverez les contacts dans les rubriques Code de Conduite/ Signaler une situation ou alerter.

Comment faire pour savoir si je prends la bonne décision ?

Posez-vous quelques questions simples (cf. exemples encadré ci-contre) pour prendre du recul face à cette situation

Vous pouvez également questionner votre responsable ou le référent éthique.

J'ai peur de poser des questions inappropriées ou idiotes sur une situation donnée.

Je crains également que mon responsable soit informé de ma démarche. Mais, j'aimerais quand même avoir des conseils.

Comment faire ?

Vous pouvez questionner le référent éthique. Votre échange restera confidentiel.

N'hésitez tout de même pas à lui préciser l'importance de ce point pour vous. Ne restez pas avec vos doutes.

Vous pouvez également passer par une personne relais.



- Décrire une situation basée sur des faits et des preuves
- Formuler des questions claires et précises pour une bonne compréhension



- Hésiter à poser des questions ou à se questionner

SIGNALER UNE SITUATION, DONNER L'ALERTE

Nous pouvons tous nous trouver ou avoir connaissance d'une relation d'affaires non-conforme aux principes de ce Code de Conduite ou à loi. Face à cela, nous avons tous la responsabilité d'agir en signalant cette situation.

Afin d'encourager à prendre la parole, le Groupe Vivadour a mis en place un dispositif d'alerte et deux référents éthique.

Le dispositif est ouvert à tout le personnel du Groupe, à tous les collaborateurs internes / externes / temporaires / saisonniers et à tous les tiers (clients, fournisseurs, partenaires, ...). Le contact peut être fait, selon votre souhait, sous couvert d'anonymat. Il convient toutefois d'indiquer le moyen à utiliser pour établir une communication.

Cette alternative à la voie hiérarchique offre des garanties de protection et de confidentialité renforcées.

La direction du Groupe s'engage à :

- Traiter tous les signalement et les alertes.
- Garantir la confidentialité.
- À protéger l'auteur de signalement, (des faits consignés et des personnes visées).

Vous trouverez tous les détails utiles dans la procédure et le formulaire de signalement/alerte sur l'intranet ou le site internet du Groupe.



- Décrire une situation basée sur des faits et des preuves (si possible)
- Formuler un signalement clair et précis pour une bonne compréhension
- Réunir, si possible, les faits, les dates et les preuves



- Hésiter à signaler une situation ne respectant pas les principes d'intégrité dans les activités
- Ne pas agir de bonne foi et de façon désintéressée



La procédure et le formulaire de signalement/alerte sont disponibles sur l'intranet, rubrique Code de Conduite ou sur le site internet du Groupe.

J'ai de très forts doutes mais pas de preuve d'une situation inappropriée. Est-ce que je peux faire un signalement ?

Vous pouvez faire un signalement à condition d'être de bonne foi.

Si les faits se révèlent inexacts, une utilisation du dispositif d'alerte de bonne foi et de façon désintéressée ne peut vous exposer à des sanctions. En revanche, toute dénonciation abusive peut entraîner des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires.

Que deviennent les cas remontés ? Serais-je tenu au courant ?

Les cas remontés seront tous traités selon la procédure Groupe (disponible dans Qualios) et, les cas échéants, selon une procédure légale adaptée à l'infraction.

Toute personne ayant fait un signalement sera informée des résultats de l'enquête dans la mesure du possible et de la confidentialité.

Un rapport annuel confidentiel sera présenté à la direction avec des préconisations et plans d'actions si nécessaire.

Je suis confronté à une situation non-éthique, mais je ne peux en parler ni à mon manager ni mon RRH. Vers qui puis-je me tourner ?

Si vous ne pouvez pas en parler à votre manager, vous pouvez émettre un signalement via le dispositif d'alerte (par téléphone, mail, courrier ou autres). Vous trouverez toutes les informations sur l'intranet ou le site internet du Groupe. Une fois l'alerte signalée, le référent éthique sera prévenu et mènera les diligences nécessaires.

Vous êtes victime ou témoin d'une situation anormale ?

Contacter, au choix :

- un référent éthique
- votre manager
- un dirigeant
- les autorités judiciaires, le Défenseur des droits, l'Agence Française Anticorruption (AFA), une institution de l'union européenne ou les organismes dont la liste a été fixée par décret.

Pour un Référent Ethique du Groupe, vous pouvez le faire par :



06 24 68 64 89 ou au 06 48 88 78 55



un système de messagerie vocale



referentvivadour@vivadour.com



le formulaire de signalement disponible sur l'intranet et le site internet du Groupe



visioconférence ou rendez-vous physique organisé au plus tard 20 jours ouvrés après réception de la demande faite via le formulaire de signalement ou par téléphone.



courrier, Référent Ethique – Rue de la Menoue – 32400 RISCLE
apposer la mention CONFIDENTIEL sur l'enveloppe

CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DU CODE DE CONDUITE

Ce code de conduite définit les lignes de conduite en matière d'intégrité dans les relations d'affaires vis-à-vis des lois nationales et internationales à portée extraterritoriales. Transgresser ces règles peut entraîner des conséquences majeures tant pour les salariés, les dirigeants, les administrateurs concernés que pour l'entreprise, le Groupe en général ou toute personne/société externe (prestataire, partenaire, fournisseur, ...) travaillant avec une société du Groupe Vivadour.

Les actes de Vivadour sont la somme des actions individuelles de chacun d'entre nous quelle que soit notre fonction. La conviction d'agir dans l'intérêt de l'entreprise ne peut en aucun cas justifier des comportements contraires à la réglementation et au code de conduite.

Le respect des lois, des réglementations du Code de conduite et des règles décrites dans les documents annexes est une obligation pour tous.

Leur non-respect expose chacun à des sanctions :

- Disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ;
- Exclusion temporaire du conseil, résiliation de mandat, ... ;
- Contractuelles et commerciales pouvant aller jusqu'à l'arrêt de la relation ;
- Civiles et pénales (amende, prison, ...).

L'employeur peut, dans l'intérêt de l'entreprise et dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, « hiérarchiser » la ou les fautes commises et sanctionner différemment les salariés ayant participé à une même faute ou même de ne pas sanctionner l'un d'entre eux. Cette différence de traitement doit néanmoins respecter l'interdiction des discriminations et être justifiée par l'existence des faits établis lors des fautes commises et des situations individuelles différentes.



LEXIQUE

Corruption

La corruption se définit comme l'agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite/propose ou agréé/cède, un don, une offre ou une promesse, en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions.

Le bénéficiaire de l'avantage peut également être une personne tierce.

L'intention, seule, peut être qualifiée de délit de corruption.

On distingue corruption active de la corruption passive qui sont des infractions complémentaires mais autonomes.

- **La corruption active** désigne le fait de proposer directement ou par le biais d'un intermédiaire un don ou un avantage quelconque à une personne investie d'une fonction déterminée.

- **La corruption passive** correspond au fait, pour une personne investie d'une fonction déterminée, d'accepter un don ou un avantage.

Concussion

C'est une infraction commise par un représentant de l'autorité publique ou une personne chargée d'une mission de service public qui, sciemment, reçoit, exige ou ordonne de percevoir une somme qui n'est pas due. C'est aussi le cas lorsque ce représentant ou cette personne accorde, sous une forme quelconque et pour quelque motif que ce soit, une exonération ou franchise des droits, contributions, impôts ou taxes publics en violation des textes légaux ou réglementaires.

Sont visées par l'infraction de concussion, les personnes dépositaires de l'autorité publique ou chargées d'une mission de service public. Le délit sera constitué même lorsque c'est quelqu'un d'autre qui perçoit les sommes indues et non la personne qui commet le délit de concussion.

Le délit de concussion a un champ d'application plus limité que celui de la corruption. La concussion ne vise en effet que les personnes citées ci-avant et que des sommes dont le versement est normalement prévu par la loi à titre de « droits, contributions, impôts ou taxes publics ».

Et, à la différence de la concussion, le délit de favoritisme s'inscrit uniquement dans le cadre de la commande publique, c'est-à-dire, celui des marchés publics.

Ces deux délits n'entrent ainsi pas en concurrence et peuvent donc parfaitement se cumuler.

Détournement

Désigne le fait, par une personne chargée d'une mission « de détruire, détourner ou soustraire un acte, un titre, des fonds, des effets, ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission ».

La personne se comporte comme le véritable propriétaire des biens qui lui ont été remis à titre précaire.

Cette appropriation frauduleuse par une personne, au préjudice d'autrui, pour son propre intérêt, est qualifiée :

- **d'abus de biens sociaux** si le détournement de fonds est effectué par un dirigeant,

- **d'abus de confiance** s'il résulte des agissements d'un salarié.

Ce type de situation s'apparente souvent à du vol de ressources.

Favoritisme / Trafic d'influence / Conflit d'intérêt :

Le favoritisme est le fait par une personne chargée d'une mission de service public de procurer ou de tenter de procurer à autrui un avantage injustifié, de fausser la concurrence par un acte contraire aux dispositions législatives, réglementaires ou sans égalité de traitement ou sans transparence des procédures.

Le simple fait de tenter, en connaissance de cause, de procurer à autrui un tel avantage sans y parvenir suffit à consommer l'infraction. De même, l'infraction est constituée même en l'absence d'enrichissement personnel.

Le trafic d'influence consiste à solliciter une personne en lui procurant un avantage afin qu'elle use de façon abusive de son influence réelle ou supposée sur un tiers, en vue de l'obtention d'une décision favorable.

L'intention seule peut être qualifiée de délit. Tout comme la corruption, elle peut être active (du côté de celui qui sollicite) ou passive (du côté de celui qui joue de son influence).

Le conflit d'intérêts désigne « toute situation d'interférence entre différents intérêts qui sont de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ». Dans cette situation de concurrence entre intérêt personnel direct ou indirect et missions confiées, le salarié peut ne plus être impartial dans ses décisions.

L'intérêt peut également concerner un proche et être de nature très diverse (économique, financière, politique, affective, professionnelle, confessionnelle, ...). La simple apparence de conflit d'intérêt peut déjà nuire au Groupe ou à la personne.

Le conflit d'intérêts n'est pas une infraction pénale. La prise illégale d'intérêts est la traduction pénale du conflit d'intérêts (lorsqu'il est avéré). Avant il était qualifié « d'ingérence ». L'infraction est constituée même s'il n'y a pas de recherche d'enrichissement personnel.

Dans la cartographie du Groupe le favoritisme, le trafic d'influence et le conflit d'intérêts sont regroupés dans une même typologie de risque. Nous considérons que seule l'analyse détaillée d'un événement survenu pourra permettre de qualifier correctement la situation.

Mécénat

Le mécénat est « un soutien matériel ou financier apporté sans contrepartie directe ou indirecte de la part du bénéficiaire à une œuvre ou à une personne morale pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général ».

Loi Sapin II

La loi Sapin II n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption s'applique aux sociétés ou groupe de sociétés dont le siège social est en France, employant au moins 500 salariés et réalisant un chiffre d'affaires consolidé de 100 millions euros. Lorsque la société établit des comptes consolidés, les obligations portent sur la société elle-même ainsi que sur l'ensemble de ses filiales, au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce, ou des sociétés qu'elle contrôle, au sens de l'article L. 233-3 du même code.

Parrainage ou sponsoring

Le parrainage ou sponsoring est défini comme le soutien apporté par une personne morale (parraineur ou sponsor) à une manifestation, à une personne, à un produit ou à une organisation présentant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, artistique ou environnemental, en vue d'en retirer un bénéfice direct. Ces opérations sont destinées à promouvoir l'image du parraineur dans un but publicitaire.

Fraude :

Acte malhonnête commis dans l'intention de tromper en contrevenant à la loi ou aux règlements. Il s'agit souvent de falsification de données, de factures, etc...

L'usage d'un faux document ou d'un document falsifié (exemple : signature, date, ...) est le fait pour un individu d'utiliser ce dernier en toute connaissance de cause dans le but de dissimuler des éléments litigieux ou d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait entraînant des conséquences juridiques et/ou financières.

Le faux existe même si le but n'est pas atteint.

Fabriquer et user d'un faux document sont des infractions pénales distinctes.

Celui qui a fait usage du document modifié est punissable même s'il n'est pas l'auteur du faux.



VIVADOUR

Le Groupe Coopératif