

CODE DE BIENVEILLANCE ET DE BONNE CONDUITE

Pourquoi un code de bonne conduite ?

L'ambition d'Insavalor est de parvenir à identifier les besoins de nos clients internes et externes en vue de faire émerger et aussi d'anticiper les solutions répondant à leurs attentes.

Pour atteindre cet objectif, la qualité de l'offre proposée doit être optimum. Ainsi, nous attachons une réelle attention aux valeurs que nous portons telles l'écoute attentive, la réactivité, l'agilité, et le sens du service

Le code de bonne conduite est l'expression naturelle de ces valeurs et constitue le fondement du système de management de la RSE au sein d'Insavalor.

Ce code symbolise l'engagement d'Insavalor auprès de nos clients, collaborateurs, actionnaires et fournisseurs

Notre Code n'a pas vocation à se substituer à la législation locale, il aspire à compléter et préciser les lois, les textes et les règlements qui gouvernent notre société. Cet outil doit aussi aider chaque collaborateur à répondre aux questions et dilemmes qu'il pourrait rencontrer dans le cadre de son activité professionnelle. Ce Code s'applique à tous les collaborateurs, employé(e)s, dirigeants et les mandataires sociaux, dans le respect des normes internationales et des législations et réglementations locales

CONFLIT D'INTERETS

Nous devons nous assurer que nos activités et intérêts personnels, directs ou indirects, n'entrent pas en conflit avec la société.

Un conflit d'intérêt découle de toute situation dans laquelle l'intérêt personnel d'un collaborateur est en conflit avec ses fonctions ou responsabilités chez Insavalor

Insavalor respecte les activités menées à titre personnel de la part de ses salariés dans leur vie privée. La société n'en attend pas moins une loyauté totale de la part de ses collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions.

Dans la conduite de leurs activités professionnelles, les collaborateurs doivent agir uniquement dans

l'intérêt d'Insavalor et s'abstenir de tirer un avantage ou un intérêt personnel quelconque, directement ou indirectement, pour leur propre compte ou pour celui de tiers

EXEMPLE :

Comment doit réagir un salarié d'INSAVALOR en charge des achats face à un fournisseur de la société avec lequel il entretient par ailleurs de relations étroites (membre d'une même famille, ou amis proches) :

- Il doit immédiatement en informer son supérieur hiérarchique
- Ce salarié ne doit pas participer à la prise de décision concernant ce fournisseur

PROTECTION DU PARTIMOINE DE L'ENTREPRISE ET CONFIDENTIALITE

Nous devons nous assurer de protéger et préserver les biens matériels de l'entreprise, des données sensibles, des droits de propriété intellectuelle ou tout simplement de l'image de l'entreprise, afin de garantir et de promouvoir notre développement économique futur.

Nous protégeons toute activité et tout secret commercial de la société en assurant la confidentialité de toutes les informations sensibles. En cas de communication d'informations confidentielles à nos partenaires, nous veillons également à ce qu'ils respectent la confidentialité des informations se rapportant à la société. Nous veillons à limiter la divulgation d'informations internes aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance dans l'intérêt de la Société.

EXEMPLE :

- Ranger son bureau, et ne pas laisser de documents en évidence
- Signer un NDA avant toute divulgation d'informations à des tiers

RESPECT DE LA VIE PRIVEE ET DES DONNEES PERSONNELLES

Nous avons tous droit au respect de notre vie privée

La protection des données personnelles vise à restreindre l'accès à des informations permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique et à définir les conditions selon lesquelles ces données peuvent être collectées et traitées.

Insavalor veille à être en conformité avec la réglementation relative à la protection de des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

EXEMPLE :

- le service Rh ne transmettra aucune information personnelle, même pour l'envoi d'un cadeau d'anniversaire
- les données personnelles sont conservées en toute sécurité

DIVERSITE

La diversité des talents est un atout et renforce notre créativité

Insavalor reconnaît les diversités culturelles, religieuses et individuelles de ses collaborateurs et partenaires.

Nous excluons toutes pratiques de discrimination pour des raisons liées :

- au sexe ou aux préférences sexuelles
- au handicap
- à la situation familiale
- à l'âge
- aux opinions politiques et philosophiques
- aux convictions religieuses
- à l'activité syndicale
- aux origines ethniques, sociales, culturelles ou nationales

Cela s'applique non seulement au moment de l'embauche mais également aux décisions concernant la formation, la promotion, le maintien dans l'emploi et les conditions de travail en général ainsi que dans nos rapports avec nos Fournisseurs, nos Clients, nos partenaires commerciaux et autres tiers

EXEMPLE :

- l'origine ethnique ne doit jamais être prise en considération dans le choix d'un fournisseur

ENVIRONNEMENT

Il est de la responsabilité de chacun de chercher à réduire l'impact écologique lorsque c'est possible. En ce domaine, chaque petit geste compte

Nous avons à cœur la préservation de l'environnement avec pour but la protection de l'environnement aujourd'hui et demain.

Le succès des économies durables repose sur le respect de toutes les normes réglementaires nationales et internationales en matière de protection de l'environnement et exige un respect de l'environnement et une utilisation responsable des ressources naturelles.

EXEMPLE :

- Favoriser l'utilisation de matériaux recyclables
- Mobiliser le personnel par des actions de mobilisation (participer au challenge mobilité)

SANTE HYGIENE ET SECURITE

Toute personne travaillant pour ou avec Insavalor a droit à un environnement de travail sain, sûr et sans risque et la sécurité au travail dépend de chacun d'entre nous.

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr à l'ensemble de nos salariés. Chaque collaborateur est tenu de respecter toutes les réglementations en matière de santé et de sécurité en vigueur. Au travers de la volonté de la Direction et de l'implication de chacun de ses salariés, Insavalor s'efforce de mener ses activités d'une manière sûre et en toute sécurité. Quel que soit leur lieu de travail, les salariés sont tenus d'effectuer leurs tâches en toute sécurité et dans le strict respect des règles applicables en matière de santé et de sécurité en vigueur.

Chaque salarié doit se conformer aux réglementations de sécurité en vigueur pour les tâches qu'il doit remplir.

Afin de respecter cet engagement, chaque salarié doit se conformer à toutes les réglementations en vigueur.

EXEMPLES :

- fournitures des EPI et port obligatoire si la situation le nécessite
- Formations aux habilitations électriques, SST

CORRUPTION ET PAIEMENTS DE FACILITATION / CADEAUX ET INVITATION

L'acceptation de cadeau est prohibée dès lors qu'elle porte atteinte à votre indépendance de jugement dans la conduite de vos missions

La corruption consiste à donner ou à recevoir un élément de valeur (argent, cadeaux, prêts, services, etc.) dans le but d'obtenir un avantage ou d'influencer une décision.

La corruption est active lorsque c'est la personne qui corrompt qui est à l'initiative de la corruption.

La corruption est passive lorsque l'acte de corruption est à l'initiative de la personne qui est corrompue, c'est-à-dire de la personne qui accomplit ou n'accomplit pas un acte en échange d'une contrepartie.

Chaque salarié est tenu d'éviter tout acte corruption active ou passive et ne doit jamais proposer, promettre, payer ou autoriser le transfert d'un bien de valeur (tel que de l'argent, des biens ou des services) pour obtenir ou conserver un avantage inapproprié dans le cadre de nos activités. Ce principe s'applique à l'ensemble de nos relations commerciales, y compris avec nos partenaires commerciaux et tiers agissant pour notre compte.

Les cadeaux et les invitations peuvent s'apparenter ou être perçus comme des actes de corruption active ou passive, aussi il convient d'être attentif en matière de cadeaux, de signes de courtoisie et d'hospitalité (reçus ou donnés), d'invitations à des divertissements qui contribuent à instaurer de bonnes relations mais peuvent être considérés comme un moyen d'influencer une décision, de favoriser une entreprise ou une personne

EXEMPLE :

- les cadeaux type nourriture, doivent être partagés au sein de la Société avec mise à disposition collective dans la salle de cuisine

CONCURRENCE

Nous traitons nos Concurrents comme nous aimerions qu'ils nous traitent.

Nous souhaitons nous imposer face à la concurrence de manière équitable et honnête uniquement grâce à de meilleures performances, sans jamais avoir recours à des pratiques commerciales illégales ou contraires à la déontologie, et dans le respect de toutes les réglementations nationales et internationales relatives au contrôle du commerce.

EXEMPLES :

- Nous ne dénigrons pas nos concurrents et ne faisons pas de fausses déclarations sur leurs prestations

CHOIX ET TRAITEMENT EQUITABLE DES FOURNISSEURS

Nous portons de l'importance à la qualité des relations que nous entretenons avec nos fournisseurs

Nous devons respecter des principes d'impartialité et d'indépendance, et ainsi choisir nos Fournisseurs d'après des conditions d'intégrité, d'avantages économiques, de qualité et d'efficacité.

Nous demandons à nos Fournisseurs de respecter les lois et les réglementations en matière de travail, de ne pas effectuer, à l'égard de leur personnel, de discriminations pour des raisons de race, nationalité, sexe

et religion, de prendre connaissance de la charte des fournisseurs et de s'engager à la respecter

EXEMPLES :

- Faire établir plusieurs devis pour une demande de prestation
- Ne pas communiquer l'offre d'un fournisseur mis en concurrence

INTEGRITE FINANCIERE

La sincérité de nos comptes est un gage de confiance vis-à-vis de toutes nos parties prenantes

Les informations figurant dans les documents financiers et professionnels, y compris dans le reporting financier et non financier, sont toujours exactes.

Nous conservons ces documents en toute sécurité dans le respect des consignes d'archivage, Nous coopérerons avec les auditeurs internes ou externes

EXEMPLES :

- faciliter la mission du CAC

HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

Chacun d'entre nous a droit au respect et à la dignité humaine. Ce principe est fondamental dans notre façon de travailler. Tout comportement ou action pouvant aller à l'encontre de ce droit est inacceptable.

Le harcèlement moral ou sexuel se manifeste par des comportements, des paroles, des actes répétés et hostiles portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié. Le harcèlement moral ou sexuel est contraire à toute législation et à l'article 5 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen.

Insavalor ne tolère aucune forme de harcèlement moral ou sexuel.

Tout salarié, partenaire, ayant connaissance d'actes de harcèlement moral et/ou sexuel tant en interne que vis-à-vis des tiers doit dénoncer ces faits.

EXEMPLES :

- Stopper tout comportement dès lors qu'on vous indique qu'il est indésirable
- comportement inapproprié notamment avec des gestes, regards et propos déplacés.

DISPOSITIF D'ALERTE

Procédure Lanceur d'alerte

1. Définition du lanceur d'alerte

L'article 6 de la loi « Sapin 2 » définit ainsi le lanceur d'alerte :

« personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance. ».

La loi, qui vise plus globalement à renforcer la lutte contre la corruption et la transparence, cite par exemple les infractions de corruption, de trafic d'influence, de malversation, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics ou de favoritisme.

2. Qui peut être lanceur d'alerte ?

Toute personne physique ayant eu personnellement connaissance de faits lui paraissant devoir être révélés ou signalés. Le lanceur d'alerte doit :

- Etre désintéressé, c'est-à-dire ne pas tirer un avantage, notamment financier, du signalement.
- Etre de bonne foi, c'est-à-dire avoir des motifs raisonnables.

3. Comment effectuer un signalement au sein d'Insavalor ?

L'article 8 de la loi « Sapin 2 » précise que « Le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci ».

Ainsi, le lanceur d'alerte informe le référent interne, à savoir : Le président du directoire

Modalités du signalement de l'alerte :

Le lanceur d'alerte informe le référent interne, par lettre recommandée avec accusé de réception, sous double enveloppe, afin de préserver au mieux la confidentialité de son alerte et des personnes concernées. La procédure de double enveloppe consiste à insérer tous les éléments concernant l'alerte dans une 1ère enveloppe fermée dite «enveloppe intérieure» laquelle est insérée dans une 2nde enveloppe dite «enveloppe extérieure» :

- Sur l'enveloppe intérieure figure la mention : « Personnel et confidentiel »
- Sur l'enveloppe extérieure figure l'adresse d'expédition de la personne destinataire de l'alerte.

Quelles informations transmettre dans le cadre d'un signalement ?

Le lanceur d'alerte doit fournir un maximum d'explications objectives et de documents de preuve des faits qu'il signale. Les faits dénoncés doivent paraître constitutifs :

- D'un crime ou d'un délit,
- D'une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement,
- D'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général.

4. Modalités suivant lesquelles il sera répondu à un signalement dans le cadre de la procédure interne

A réception du signalement par le destinataire (le président du directoire) un accusé de réception est adressé au lanceur d'alerte.

- Dans un délai de 2 semaines, le lanceur d'alerte sera informé de la recevabilité de son signalement.
- S'il n'y a pas de suite donnée à l'affaire, l'entreprise devra veiller à détruire les éléments concernés dans un délai de 2 mois maximum. L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci devront être informés de cette clôture.

5. Confidentialité

Le référent interne est tenu à une obligation de confidentialité vis-à-vis du lanceur d'alerte, ceci dans un objectif de préserver son auteur et la démarche entreprise.