



Code de conduite

inVIVO

Mise à jour - 2024

08

Introduction générale

- p. 09 1. À qui s'applique ce code
- p. 10 2. Respect des lois
- p. 12 3. Le dispositif d'alerte

14

Engagements envers les hommes

- p. 16 Respect des personnes et de leur vie privée
- p. 18 Protection des données personnelles
- p. 20 Protection de la santé et de la sécurité

22

Engagements envers les parties prenantes

- p. 24 Lutte contre la corruption
- p. 26 Prévention des conflits d'intérêts
- p. 28 Protection des informations et des droits de propriété intellectuelle des partenaires
- p. 30 Éthique dans les relations avec les partenaires
- p. 32 Prévention des paiements illicites et anti-blanchiment
- p. 34 Nouvelles technologies de l'information

36

Engagements envers la société

- p. 38 Préservation de l'image du groupe InVivo
- p. 40 Sécurisation des informations financières et extra-financières
- p. 42 Protection de l'environnement
- p. 44 Protection de la libre concurrence
- p. 46 Engagement en tant qu'acteur responsable

L'esprit d'équipe et l'enthousiasme guident nos comportements.



À travers son plan stratégique 2030 by InVivo, le groupe s'est donné la mission essentielle d'accompagner la transition agroalimentaire et de favoriser le rayonnement de la Ferme France à l'international. Pour accomplir cette mission, InVivo poursuit son développement et sa diversification au service des intérêts des coopératives, des agriculteurs et des consommateurs.

Dans le cadre de ce plan, le groupe a défini un projet triennal Grandir ensemble (ou Growing together) décliné par grande verticale métier. L'objectif pendant les trois prochaines années est d'améliorer la lisibilité d'InVivo, de clarifier son organisation et la répartition de ses activités, et d'asseoir sa performance dans la durée. Grandir ensemble c'est aussi donner un cap, une vision, des repères. C'est rassembler autour d'objectifs communs et partagés. C'est savoir où l'on va et pourquoi.

Et s'il est important d'atteindre nos objectifs, la façon d'y parvenir est tout aussi importante. La loi dite « Sapin II » porte sur la transpa-

rence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique française. Le code de conduite énonce les principes et les règles de conduite que chacun d'entre vous, quel que soit son titre ou son poste, s'engage à respecter et à mettre en œuvre au quotidien dans le cadre de ses missions. Ce code s'attache à vous guider dans des situations où vous avez besoin de vous sentir confortés dans vos choix.

Si ce dernier ne peut appréhender toutes les situations délicates auxquelles vous pouvez être confrontés, dans ce cas les principes de respect, d'équité, de transparence et de précaution doivent constituer autant de repères pour vous aider à déterminer les décisions à prendre et les comportements à adopter. Je souhaite que tous les collaborateurs du groupe s'approprient ce code de conduite. Sa diffusion et le respect des valeurs qui en découlent relèvent de la responsabilité des hiérarchies. Notre direction compliance groupe se tient quant à elle, à la disposition de chaque collaborateur pour tout questionnement concernant les principes visés dans ce code.

Janvier 2024

Thierry Blandinières,
Directeur général

Préambule

Premier groupe coopératif agricole français et parmi les leaders européens du secteur agricole, InVivo fait figure de pilier de la souveraineté alimentaire. Devenu société à mission en 2020, InVivo Group s'emploie à favoriser la transition agricole et alimentaire vers un agrosystème résilient. Il est aujourd'hui un acteur reconnu sur l'ensemble des marchés sur lesquels il opère : le négoce international de grains, l'agriculture, la distribution spécialisée (jardinerie, animalerie et alimentaire), et l'agroalimentaire (filière blé, malterie, vin).

Au-delà des valeurs portées par l'ADN coopératif (équité, solidarité, transparence), cinq valeurs identitaires animent l'action d'InVivo :

- humanisme ;
- engagement ;
- innovation ;
- esprit d'équipe ;
- enthousiasme.

Le code de conduite appelle chaque collaborateur à respecter les valeurs du groupe, les principes d'action essentiels à notre réussite en tant qu'entreprise responsable, respectueuse de toutes ses parties prenantes : collaborateurs, adhérents, actionnaires, fournisseurs, partenaires et la société dans son ensemble.

InVivo s'engage à respecter la réglementation et les normes en vigueur dans tous les domaines, notamment le droit du travail, la sécurité des personnes et des produits, la protection de la santé et de l'environnement, la lutte contre la corruption.

Il formalise les principes d'action, qui doivent permettre à chaque collaborateur d'identifier l'attitude qu'il doit adopter dans des situations délicates, qu'il peut rencontrer dans ses relations à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, afin de prendre les meilleures décisions en toutes circonstances. Il permettra ainsi au groupe de remplir ses missions dans le respect de ses valeurs.

Un dispositif d'alerte a été mis en place afin de permettre le signalement de tout manquement aux principes du code de conduite. Ainsi, chaque collaborateur peut contacter librement les personnes habilitées par le groupe à traiter ces signalements de manière confidentielle ou le Compliance Officer Groupe via la plateforme sécurisée suivante (disponible en continu) :

[Invivo.signalement.net](https://invivo.signalement.net).

Introduction générale

1. À qui s'applique ce code

Le code de conduite s'applique à tous les collaborateurs d'InVivo en France et dans tous les pays où le groupe est présent. Il s'applique, de la même manière, aux membres du comité exécutif, aux cadres dirigeants ainsi qu'aux membres des comités de direction métiers de chaque filiale dans le monde. Le code de conduite s'applique également aux mandataires sociaux du groupe.

Le code de conduite fournit un ensemble de principes devant guider les actions de tout un chacun au sein du groupe InVivo. Certains de ces principes nécessitent d'être approfondis par le détail opérationnel des comportements à respecter. Ce code de conduite peut donc renvoyer à des politiques «compliance» ou fiches opérationnelles spécifiques avec lesquelles il forme un ensemble cohérent et indissociable.

2. Respect des lois

Le groupe InVivo a décidé de formaliser et de porter auprès de l'ensemble de ses collaborateurs, un code de conduite qui vise à décrire les normes à respecter pour la conduite de ses affaires, dans le monde.

Par ce code, le groupe exprime l'importance qu'il attache à la conformité aux réglementations en matière de :

- respect des personnes et de leur vie privée;
- protection des données personnelles;
- protection de la santé et de la sécurité;
- prévention des conflits d'intérêts;
- protection des informations et des droits de propriété intellectuelle de ses partenaires;
- éthique dans les relations avec les partenaires;

- prévention des paiements illicites et du blanchiment d'argent ainsi que du financement du terrorisme;
- lutte contre la corruption;
- prévention des situations de violation des embargos et sanctions internationales;
- prévention des délits d'initiés;
- préservation de son image;
- sécurisation des informations financières et extrafinancières;
- engagement en tant qu'acteur responsable;
- protection de l'environnement;
- libre et loyale concurrence.

Ainsi, chaque salarié du groupe InVivo doit s'assurer qu'il exerce ses activités dans le respect des conventions sociales et culturelles des communautés avec lesquelles il travaille, compte tenu de la forte présence du groupe à l'international.

En outre, le groupe InVivo souhaite partager ces principes avec ses partenaires commerciaux et s'assurer que ces derniers respectent ces mêmes lois et réglementations.

Néanmoins, il se peut que le contenu de ce code ne corresponde pas exactement aux lois des pays au sein desquels le groupe InVivo est amené à développer des accords commerciaux ou au sein desquels une filiale du groupe est implantée. Dans ce cas, lorsque la législation locale impose des

normes plus strictes que celles définies dans le présent code, c'est la législation locale qui sera systématiquement appliquée. En revanche, si le code prévoit des règles plus exigeantes, celles-ci doivent prévaloir.

3. Le dispositif d'alerte

Chaque filiale du groupe InVivo a la responsabilité de mettre en œuvre le présent code de conduite afin d'en assurer l'application et le respect, en fonction des spécificités de son métier ou de son implantation géographique.

Si un collaborateur estime qu'une loi ou un principe énoncé au présent code de conduite est violé ou s'il constate toute anomalie, irrégularité ou pratique qu'il estime contraire à ces principes, il est invité à le signaler par voie orale ou écrite, selon ses préférences, au Compliance Officer de son périmètre, au Compliance Officer Groupe et/ou à la Direction des Ressources Humaines (de son périmètre ou du groupe).

Votre signalement peut se faire de différentes façons. Libre à vous de choisir entre un entretien individuel, un courrier, un appel téléphonique, un courriel ou notre solution digitale invivo.signalement.net

Le Compliance Officer procédera alors à des investigations à l'occasion desquelles la législation locale, les principes de confidentialité, du contradictoire, et de bonne foi ainsi que la présomption d'innocence seront respectés.

À cette occasion, chacun est tenu d'apporter sa pleine et entière collaboration en fournissant l'ensemble des informations nécessaires.

En fonction de la thématique (ressources humaines, finance, etc.), le Compliance Officer pourra, à sa demande, faire appel aux compétences internes ou externes au groupe, afin d'approfondir les investigations tout en veillant à préserver la totale indépendance et la neutralité entre les personnes amenées à travailler sur le signalement.

Le contenu de ces échanges et/ou de la rencontre reste confidentiel et fait l'objet d'un traitement conforme à la réglementation en vigueur (CNIL et Règlement RGDP - UE 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016).

Le Compliance Officer, sur la base des éléments qui lui auront été communiqués, rédigera un rapport circonstancié qui sera remis, si nécessaire, au responsable des ressources humaines du métier concerné, lequel décidera de la suite à donner aux éventuels manquements constatés, telle qu'une sanction disciplinaire et en informera directement la personne mise en cause.

Aucune mesure de sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé de bonne foi un manquement aux règles du présent code. Cependant, les dénonciations calomnieuses ou de mauvaise foi pourront donner lieu à sanctions.

Engagements envers les hommes

Le groupe InVivo considère que l'engagement de ses salariés est déterminant pour assurer la performance de l'entreprise : il s'emploie à créer un environnement de travail motivant pour les femmes et les hommes qui s'investissent au quotidien.

Ainsi, le groupe InVivo s'engage à respecter chaque collaborateur, sa vie privée ainsi que ses données personnelles, tout en lui assurant des conditions de travail dans un environnement où sa sécurité et sa santé sont prises en compte, afin que ce dernier puisse pleinement s'engager dans la réussite de l'entreprise.



Respect des personnes et de leur vie privée

Encourager la diversité et protéger la sphère privée favorisent l'innovation et l'ouverture d'esprit, sources de création et de mixité des valeurs.

En conséquence, le groupe InVivo :

- > **respecte** les dispositions légales et réglementaires applicables ainsi que les conventions internationales relatives aux droits de l'homme et aux droits du travail ;
- > **s'attache** à promouvoir la diversité entre ses collaborateurs et partenaires ;
- > **favorise** l'égalité des chances pour chaque collaborateur ou candidat ;
- > **prévient** toute forme de discrimination liée aux personnes et à leur vie privée ;
- > **prohibe** tout comportement pouvant porter atteinte au respect des personnes ;
- > **développe** un environnement de travail sain et favorable à l'épanouissement des personnes.

Tout collaborateur doit veiller à ce que ses paroles et actes ne soient pas de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de ses collègues, à altérer leur santé physique ou mentale ou à compromettre leur avenir professionnel. Le manager d'une équipe a un devoir d'exemplarité et se doit de faire travailler ses collaborateurs dans un environnement sain et favorable à l'épanouissement de tous.

Et en pratique ?



Un manager s'exprime au milieu de ses collègues en parlant du recrutement qu'il doit faire pour remplacer un de ses salariés qui vient de partir en retraite et il s'exprime très librement : « Moi, je ne recrute pas de femmes dans mon équipe car j'ai eu plusieurs expériences où elles ont été très absentes et puis il y a toujours le risque des congés maternité, alors non merci, je ne recrute que des hommes ».

Ce propos me semble choquant et inapproprié. Que dois-je faire ?



Mon manager a l'habitude de m'appeler tard le soir alors que je suis rentré chez moi, pour me parler de sujets dont il n'a pas pu me parler dans la journée car il était trop occupé. Cela me dérange dans ma vie de famille, surtout qu'il me demande de lui fournir par email des informations pour le lendemain matin, à une heure matinale et précédant mon arrivée au bureau.

Que puis-je faire ? J'ai peur de lui faire une remarque et qu'il le prenne mal.



Dans mon équipe, il y a quelques « bons vivants » qui font toujours des blagues déplacées, de mauvais goût, parfois vulgaires, que certains collègues et moi-même n'apprécions pas. Notre manager n'a pas l'air d'être dérangé par cela et ne fait en tout cas rien pour nous préserver de ces propos déplacés.

Que puis-je faire ?

Quel comportement adopter ?

Ce propos est en effet tout à fait inadmissible et contraire au droit français et aux conventions internationales car il s'agit d'une discrimination grave à l'égard des femmes. À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales.

Dans ce genre de situation, il convient de prévenir la direction des ressources humaines.

Tout salarié a le droit au respect de sa vie familiale et privée et ne peut être sollicité de façon régulière hors de ses heures de travail pour des sujets n'ayant pas de caractère d'urgence. Hors exceptions liées à des situations d'urgence, l'organisation du travail doit être anticipée. Une discussion s'impose avec le manager pour lui demander de reprendre des habitudes normales.

Le cas échéant, il ne faut pas hésiter à demander l'accompagnement de la direction des ressources humaines pour faire changer les mauvaises habitudes.

Le collaborateur témoin de comportements ou paroles déplacés sans réaction spontanée du manager ne doit pas hésiter à lui demander d'intervenir pour faire cesser ces agissements et que chacun se sente effectivement respecté.

Si nécessaire, la direction des ressources humaines peut intervenir pour faire changer les mauvaises habitudes.

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez le responsable ressources humaines de votre métier.

Protection des données personnelles¹

Le développement des nouvelles technologies permet une capacité de traitement accrue de données personnelles qui nécessitent un cadre.

En conséquence, le groupe InVivo :

- > **respecte** les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- > **collecte** uniquement les données personnelles qui sont strictement nécessaires à la réalisation d'un objectif clairement défini, explicite et légitime ;
- > **assure** la transparence sur l'utilisation qui sera faite des données personnelles collectées par le groupe InVivo.

Tout collaborateur amené à collecter, traiter ou avoir accès à des données personnelles dans le cadre ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, doit veiller à ce que leur collecte, traitement et conservation soient conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et prendre toutes les mesures nécessaires pour en protéger la confidentialité.

Il est strictement interdit de communiquer des données personnelles à des tiers non habilités à les collecter, traiter ou conserver.

Et en pratique ?



Un ami, qui exerce des fonctions commerciales dans une entreprise d'objets de décoration, souhaite diffuser des offres commerciales très intéressantes pour les salariés. Dans ce cadre, il me demande de lui transmettre les coordonnées électroniques personnelles de mes collègues afin qu'il puisse présenter ses offres et leur permettre d'en bénéficier.

Puis-je lui transmettre ces éléments ?



Dans le cadre des informations que je dois remettre au groupe InVivo, figure la mention de mon statut marital. Je considère que cette information est d'ordre strictement privé et que la demande de communication du groupe InVivo va au-delà de ce qu'il est en droit de requérir.

Est-ce exact ?

Quel comportement adopter ?

Communiquer des informations personnelles des collaborateurs comme les coordonnées électroniques constitue une atteinte à leur vie privée.

Dans ce cas, il est préférable que vous remettiez le message de votre ami à vos collègues, ces derniers prenant l'initiative de transmettre eux-mêmes leurs coordonnées personnelles le cas échéant.

L'entreprise est en droit d'être informée du statut marital de ses salariés car il impacte la portée des droits dont le salarié peut disposer en termes de mutuelle santé, tant pour lui que pour son conjoint (mariage, PACS...)

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez le responsable ressources humaines de votre métier.

¹ Pour de plus amples informations, se référer aux règles groupe en matière de RGPD.

Protection de la santé et de la sécurité²

La protection de la santé et de la sécurité est au cœur de ses valeurs.

En conséquence, le groupe InVivo :

- > **respecte** les dispositions légales et réglementaires applicables et les appréhende comme une source permanente de progrès ;
- > **prend** en compte les facteurs humains et anticipe les risques professionnels y compris les risques psychosociaux dans le cadre des évolutions et projets ;
- > **met en place** une démarche d'amélioration continue de la sécurité et des conditions de travail en associant tous les acteurs de la prévention ;

> **s'engage** à mettre en œuvre les processus :

- de détection, de prévention et de maîtrise des risques générés par ses activités et par les produits qu'il met en marché,
- d'analyse des causes des accidents, de retours d'expérience et de diffusion des meilleures pratiques ;

> **implique, forme et sensibilise** ses collaborateurs de façon à ce que chacun contribue activement à la prévention des risques professionnels ;

> **informe** objectivement les consommateurs et les utilisateurs en termes de qualité, de conformité et de sécurité et de risques d'utilisation des produits fabriqués, mis en marché et commercialisés.

Chaque collaborateur a la responsabilité de veiller à ce que les activités de l'entreprise qui dépendent de lui soient exercées en conformité avec les règles et procédures existant dans l'entreprise en matière de protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Notamment, aucune défaillance n'est tolérée quant au port des

équipements de protection individuelle obligatoires.

Toute situation identifiée comme présentant un risque pour la santé et/ou la sécurité doit être immédiatement signalée à votre manager.

Et en pratique ?



Mon manager me demande d'intervenir pour une opération de maintenance en urgence afin de rétablir l'activité d'une installation. Je ne me sens pas toujours en sécurité lors de ces interventions mais il faut faire vite compte tenu des contraintes de délais de production.

Que dois-je faire ?



Nous avons reçu une réclamation d'un client mettant en cause la sécurité des produits que nous lui avons vendus. C'est le seul client qui s'est manifesté.

Dois-je prendre cette réclamation au sérieux ?

Quel comportement adopter ?

La sécurité est une priorité pour le groupe InVivo : elle doit être privilégiée en toutes circonstances, indépendamment des contraintes de production. Aucune intervention ne doit être effectuée en dehors des règles et procédures de sécurité applicables dans l'entreprise.

Si vous vous posez des questions sur votre sécurité, vous pouvez en parler à votre manager, votre référent QHSE ou votre responsable ressources humaines.

Chaque réclamation client ou toute information de nature à mettre en cause la qualité ou la sécurité des produits que le groupe InVivo fabrique ou met en marché doit être analysée avec le plus grand sérieux et reportée immédiatement à votre supérieur hiérarchique.

Votre manager apportera ensuite une réponse circonstanciée au client, si nécessaire à l'aide du référent QHSE, après avoir vérifié l'adéquation des processus qualité et des procédures de contrôle InVivo par rapport à la réclamation du client.

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez le responsable ressources humaines de votre métier ou votre référent QHSE.

² Pour de plus amples informations, se référer à la charte sécurité du groupe.



Engagements envers les parties prenantes

Le groupe InVivo travaille ou entretient des relations avec de nombreuses parties prenantes, privées ou publiques : clients, coopératives, fournisseurs, prestataires, banques et investisseurs, pouvoirs publics, médias.

Certaines de ces parties prenantes ont d'ores et déjà des attentes fortes en matière éthique et de conduite des affaires de la part du groupe InVivo, qu'elles ont formalisées et auxquelles celui-ci se doit de répondre.

Quant aux autres parties prenantes relevant de sa sphère d'influence, le groupe InVivo a la responsabilité de les accompagner dans le respect des meilleures pratiques en matière de conduite des affaires.



Lutte contre la corruption

La corruption fausse les prises de décision objectives du groupe et s'avère à terme destructrice de valeur et de réputation.

C'est pourquoi, le groupe InVivo :

- > **respecte** les dispositions légales et réglementaires applicables, soucieux d'appliquer le principe de tolérance zéro ;
- > **défini** et met en œuvre les conditions d'octroi ou d'acceptation d'avantages accordés par ou au profit de partenaires, actuels ou potentiels ;
- > **prohibe** les versements d'argent, la remise de cadeaux et invitations, le bénéfice de services, ou tout type d'avantages à des fonctionnaires ou représentants publics afin d'obtenir de ces personnes qu'elles accomplissent ou s'abstiennent d'accomplir un acte qui relève ou qui est facilité par leur activité ou leur fonction ;
- > **sélectionne** seulement des partenaires s'engageant à respecter les dispositions légales et conventionnelles en matière de corruption ;
- > **accompagne** les collaborateurs en diffusant des supports de formation spécifiques et/ ou en dispensant des formations présentielles en matière de lutte contre la corruption.

Le collaborateur doit refuser ou s'abstenir de solliciter tout cadeau, service, toute faveur, invitation ou tout autre avantage pour lui-même ou quiconque, en provenance de personnes ou organisations avec lesquelles le collaborateur a (ou a eu) des relations d'affaires, pouvant influencer (ou paraître influencer) sur l'impartialité avec laquelle il exerce ses fonctions ou constituer (ou paraître constituer) une récompense en rapport avec ses activités.

Il doit également s'abstenir d'accorder tout avantage à des clients ou partenaires dépassant le domaine de la courtoisie et de l'usage, et/ou incompatible avec les règles internes du groupe InVivo ou celles du client ou partenaire. Il est, en toutes circonstances, strictement interdit d'effectuer tout versement d'argent, de remettre tout cadeau ou invitation, d'offrir le bénéfice de tout service ou avantage à des fonctionnaires ou représentants publics afin d'obtenir de ces personnes qu'elles accomplissent ou s'abstiennent d'accomplir un acte qui relève ou qui est facilité par leur activité ou leur fonction⁷.

⁷ Pour de plus amples informations, se référer à la politique Compliance « Anticorruption ».

Et en pratique ?



Dans le cadre d'un appel d'offres initié par le groupe InVivo mais non clôturé, une société me fait savoir qu'en remerciement de mes efforts pour que sa candidature soit retenue à l'issue de la période d'examen des candidatures, elle me remettra sous pli confidentiel, à mon domicile si je le souhaite, un produit high-tech qui plaira à toute ma famille.

Comment dois-je gérer ce geste commercial ?



Le groupe InVivo envisage de s'implanter dans un pays étranger dans lequel les démarches administratives d'implantation sont réputées lourdes et dans lequel il est dit qu'il est d'usage de récompenser les partenaires locaux. Dans ce contexte, je suggère d'offrir à ces derniers des produits typiquement français afin de faciliter le dialogue et assurer l'implantation du groupe InVivo dans ce pays rapidement et dans des conditions optimales.

Cette démarche est-elle à promouvoir ?

Quel comportement adopter ?

La corruption, comportement par lequel une personne sollicite, agréée ou accepte un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions, est pénalement répréhensible.

La promesse de cadeau à un collaborateur d'InVivo (quel que soit sa valeur) en échange d'une action spécifique attendue par le candidat à l'appel d'offres rentre donc dans ce cadre et est formellement interdite. Il convient donc de refuser le cadeau. Dans un cadre plus large, la réception de cadeaux de faible valeur est autorisée au sein du groupe InVivo, sous réserve :

- d'en informer immédiatement son manager si la valeur du cadeau dépasse les seuils prévus par les politiques internes applicables ;
- de recevoir les cadeaux à son adresse professionnelle donc de ne pas communiquer son adresse personnelle aux fournisseurs ;
- que l'acceptation d'un tel cadeau n'altère pas la capacité de décision du salarié vis-à-vis des fournisseurs et des prestataires.

La loi française et les conventions internationales sanctionnent sévèrement le fait pour une personne physique ou morale de payer, quelle qu'en soit la forme, un agent public étranger afin qu'il use de son influence dans le but d'obtenir un avantage quelconque pour obtenir d'un fonctionnaire d'un pays étranger, ou d'une organisation internationale, qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte lié à sa fonction. Le groupe InVivo interdit donc d'offrir des cadeaux à un agent public étranger quel qu'en soit le montant. Dans un cadre plus large, le cadeau d'affaires est autorisé par le groupe InVivo s'il est en rapport avec l'activité de l'entreprise et d'un coût raisonnable. Il ne doit jamais être offert dans l'intention d'obtenir de contrepartie particulière. Avant de mettre en œuvre votre projet, assurez-vous que :

- la nature et le montant du geste commercial du groupe InVivo ne dépassent pas le domaine de la courtoisie et de l'usage ;
- qu'un tel geste commercial est compatible avec les règles internes de l'organisation de vos interlocuteurs.

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez le Compliance Officer Groupe.

Prévention des conflits d'intérêts

La réussite du développement à long terme du groupe InVivo nécessite de faire primer ses intérêts sur les intérêts individuels des personnes.

En conséquence, le groupe InVivo :

- > **encadre** les situations de nature à porter atteinte à la réputation du groupe ;
- > **veille** à ce que les relations des collaborateurs du groupe InVivo concernés n'interfèrent pas sur les prises de décisions du groupe InVivo.

Les conflits d'intérêts peuvent naître de différentes circonstances et altérer la capacité de jugement du collaborateur. Devant

un risque de conflit d'intérêts, le collaborateur doit, dans un esprit de loyauté et de transparence, en informer aussitôt son manager, s'abstenir d'initier ou de maintenir toute relation avec le tiers concerné dans l'attente de la décision du manager, puis s'y conformer rigoureusement³.

Les représentants du personnel en charge de la gestion d'œuvres sociales doivent également faire preuve de la plus grande probité dans le référencement de fournisseurs et la négociation d'offres ou avantages pour le personnel.

Et en pratique ?



La filiale dans laquelle je travaille est à la recherche d'une prestation intellectuelle pour mener à bien son projet de déploiement. Il s'avère que mon frère travaille dans le domaine en question et serait à même de gérer ce projet. Par ailleurs, cela permettrait de commencer le travail immédiatement, sans passer par une phase de recherche de prestataire. De plus, mon frère nous fera un bon prix.

Quel comportement adopter ?



Afin de renforcer notre collaboration de travail, un fournisseur m'offre pour mon mari et moi-même un week-end en thalassothérapie tous frais payés.

Quel comportement adopter ?

Quel comportement adopter ?

Connaître à titre personnel un fournisseur existant ou futur ne pose a priori pas de problème tant que le processus de sélection et de mise en concurrence est intégralement respecté (conformément aux bonnes pratiques) et que le manager en a été immédiatement informé.

Le conflit d'intérêts pouvant potentiellement remettre en cause la neutralité et l'impartialité avec lesquelles la personne doit accomplir sa mission du fait de ses intérêts personnels, le salarié qui disposerait de liens personnels avec le fournisseur potentiel ne pourra prendre part au processus de sélection.

Dans la majorité des cas, une invitation qui mélange vie professionnelle et vie privée tout en proposant une activité exclusivement de loisirs est une situation susceptible de présenter un risque d'interférence entre l'intérêt privé d'un salarié du groupe et les intérêts du groupe. Dans ce cas, l'obligation de loyauté du salarié pourrait ne plus être respectée.

Afin de conserver toute sa faculté de discernement et ne pas se laisser influencer lors de prochaines négociations, le groupe InVivo déconseille fortement l'acceptation de ce type d'invitation et impose aux salariés d'obtenir l'accord préalable et formel de leur manager.

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez le Compliance Officer.

³ Pour de plus amples informations, se référer à la politique Compliance « Liens d'intérêts : transparence et vigilance ».

Protection des informations et des droits de propriété intellectuelle des partenaires⁴

L'exploitation à long terme des informations commerciales, scientifiques, techniques et financières ne peut se faire qu'en veillant à leur protection et à celle des droits des partenaires sur leurs créations.

En conséquence, le groupe InVivo :

- > **respecte** les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- > **identifie** les informations provenant des partenaires nécessitant une protection particulière ;
- > **veille** à la confidentialité de ces informations ;
- > **respecte** les règles de diffusion, de reproduction, d'exploitation, de conservation et de destruction des documents ou de données provenant des partenaires.

Chaque collaborateur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations des partenaires dont il dispose en raison ou à l'occasion de son activité professionnelle, et respecter les règles de propriété intellectuelle et industrielle. Ces obligations subsistent même après son départ de l'entreprise.

⁴ Pour de plus amples informations, se référer à la Politique Propriété Intellectuelle du groupe.

Et en pratique ?



Je suis informé d'un accord de confidentialité conclu avec une start-up en vue de la mise au point d'un nouveau produit et de sa distribution par une filiale du groupe InVivo, sous réserve que la start-up fasse breveter son produit. Le produit étant très innovant, j'en parle à mes collègues d'une autre filiale, qui effectuent les démarches de dépôt du brevet. La démarche me semble acceptable dans la mesure où les droits sur l'invention étaient libres.

Est-ce le cas ?



J'ai travaillé avec un prestataire qui dans le cadre de la gestion d'un projet, m'a présenté les supports de formation que son entreprise a élaborés, très bien faits. En vue de l'animation d'une formation sur le même thème, je me dis qu'il me suffit de modifier le masque de la présentation et quelques points pour personnaliser la présentation. Ce gain de temps me permettra ainsi de me concentrer sur d'autres dossiers à forte valeur ajoutée.

Ai-je raison ?

Quel comportement adopter ?

Non, il convient de respecter l'accord de confidentialité signé entre les deux parties, au-delà d'une démarche qui apparaît comme non éthique.

Par ailleurs, ce n'est pas parce qu'une idée n'a pas encore fait l'objet d'une protection, qu'elle est pour autant libre de droits et que quiconque peut s'en approprier la propriété.

En cas de doute, il convient de se rapprocher de la direction juridique.

Il est normal de s'inspirer des bonnes pratiques, d'où qu'elles viennent. Mais il n'est pas possible de plagier purement et simplement le travail d'autrui sans son autorisation écrite préalable.

En droit français, le plagiat existe sous le terme de contrefaçon. Ainsi selon le Code de la propriété intellectuelle, « toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi » est un délit de contrefaçon.

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez la direction juridique ou le Compliance Officer.

Éthique dans les relations avec les partenaires

Construire des relations durables avec les fournisseurs et sous-traitants, fondées sur les valeurs du groupe s'inscrit dans sa démarche RSE et assure son développement à long terme. C'est pourquoi, le groupe InVivo :

- › **respecte** les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- › **sélectionne** uniquement des partenaires s'engageant à respecter les mêmes principes éthiques que ceux définis dans ce code et à veiller à ce qu'ils soient respectés par l'ensemble de leurs salariés et leurs propres sous-traitants ;
- › **déploie** à cette fin un code de conduite des relations avec les fournisseurs et les prestataires de service respectivement à l'attention de ses collaborateurs et de ses fournisseurs et sous-traitants ;

- › **s'engage** à traiter équitablement les fournisseurs et sous-traitants dans le cadre du processus de sélection ;
- › **s'assure** que ses activités avec des partenaires implantés dans des pays soumis à restrictions commerciales sont conformes aux directives des instances internationales qui régulent leurs activités.

Chaque collaborateur doit veiller à sélectionner les fournisseurs et sous-traitants sur la base de leurs performances et en fonction de critères objectifs, dans le respect des dispositions du code de conduite des relations avec les fournisseurs et les prestataires de service⁵.

⁵ Pour de plus amples informations, se référer à la procédure Compliance « Evaluation des nouveaux tiers »

Et en pratique ?



Dans le cadre d'un appel d'offres, j'ai identifié plusieurs fournisseurs potentiels, mais celui qui est le mieux positionné d'un point de vue économique ne souhaite pas s'engager ni sur les exigences éthiques ni sur les exigences en matière de conduite des affaires du groupe InVivo.

Que dois-je faire ?



J'ai été informé confidentiellement qu'un de nos fournisseurs stratégiques a des pratiques douteuses en matière de conditions de travail de ses salariés. Nous travaillons depuis longtemps avec lui et il s'est engagé à respecter nos exigences éthiques.

Dois-je prendre en considération cette rumeur ?

Quel comportement adopter ?

Il est essentiel que les fournisseurs qui souhaitent engager une relation commerciale avec le groupe InVivo comprennent nos attentes et nos exigences en matière d'éthique et de conduite des affaires.

Vous devez vous renseigner auprès du fournisseur sur les raisons de son refus et évaluer la possibilité d'un accompagnement du fournisseur afin d'obtenir des garanties équivalentes à celles requises dans les standards du groupe.

Oui, vous ne pouvez pas l'ignorer. Vous devez échanger avec le fournisseur et lui demander des informations afin d'obtenir des garanties. Si vous avez un doute sérieux, vous devez rapporter les éléments d'information à votre supérieur hiérarchique qui pourra saisir le Compliance Officer du groupe.

Le groupe InVivo, en fonction des informations collectées, pourra ensuite décider d'effectuer des recherches plus approfondies pour être en capacité de reconsidérer la relation avec le fournisseur.

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez le Compliance Officer.

Prévention des paiements illicites et anti-blanchiment

La délinquance financière se professionnalise et peut induire un préjudice grave pour l'image du groupe, au-delà des sanctions pouvant être prononcées tant à l'encontre de l'entreprise que de ses représentants. En conséquence, le groupe InVivo :

- > **respecte** les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- > **s'engage** à mettre en place des procédures internes de vérification, de type Know Your Customer, permettant de s'assurer que les partenaires du groupe InVivo ont des activités licites et ne génèrent pas d'activités criminelles ;
- > **sélectionne** uniquement des partenaires s'engageant à respecter les dispositions légales et conventionnelles en matière de paiements illicites partout où le groupe InVivo conduit ses affaires ;

> **coopère** avec les organismes de vérification et de contrôle.

Chaque collaborateur doit se conformer rigoureusement aux procédures internes de vérification mises en place pour s'assurer que les partenaires du groupe InVivo ont des activités licites et ne génèrent pas d'activités criminelles.

Il est strictement interdit de s'engager avec tout partenaire pour lequel des éléments factuels permettraient d'établir ou de supposer que ses pratiques sont non conformes à celles du groupe InVivo en matière d'éthique. Une collaboration avec ce type de partenaire serait de nature à potentiellement exposer le groupe InVivo à de graves conséquences sur sa réputation.

Il est également strictement interdit de commercer avec des pays placés sur la liste des pays sous embargo, sans avoir reçu au préalable les autorisations nécessaires. Par ailleurs, il est strictement interdit de réaliser

ou de recevoir des paiements en espèces pour le compte de l'entreprise⁶ au-delà des seuils réglementaires applicables.

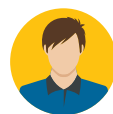
⁶ Pour de plus amples informations, se référer aux politiques et procédures Compliance « Anticorruption », « Sanctions internationales » et « Evaluation des nouveaux tiers ».

Et en pratique ?



Dans le cadre d'un projet de développement à l'international, le groupe doit obligatoirement passer par un partenaire local afin de pouvoir s'implanter sur place. Un partenaire retient l'attention du groupe et un contrat de partenariat s'apprête à être signé. Or, après des recherches, il s'avère que ce partenaire a des liens étroits avec une organisation terroriste.

Quel comportement adopter ?



Afin de « faciliter » la finalisation d'une transaction commerciale, un client suggère à un collaborateur du groupe de réaliser un paiement en espèces.

Quel comportement adopter ?



Une filiale du groupe souhaite réaliser une transaction commerciale « mineure » avec un pays placé sous embargo.

Quel comportement adopter ?

Quel comportement adopter ?

Il convient de renoncer à tout partenariat, de quelque nature que ce soit, avec ce partenaire, et de signaler ce dernier et les éléments collectés au Compliance Officer.

Il convient de refuser fermement d'effectuer un paiement en espèces et de se référer aux procédures d'achat et de vente en vigueur dans l'entreprise, qui imposent de respecter un certain nombre de points de contrôle incontournables.

Toute transaction commerciale avec un pays sous embargo qui n'aurait pas obtenu au préalable les autorisations nécessaires, est strictement interdite.

Le non-respect de cette interdiction pourrait entraîner de graves sanctions financières et atteindre sévèrement l'image du groupe InVivo.

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez le Compliance Officer.

Nouvelles technologies de l'information⁸

Les nouvelles technologies de l'information permettent de créer de la valeur mais nécessitent de prévenir la déperdition incontrôlée de cette valeur et de respecter les droits des tiers.

En conséquence, le groupe InVivo :

- > **respecte** les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- > **interdit** à ses collaborateurs d'utiliser des programmes non approuvés par le groupe InVivo ;
- > **déploie** à cette fin une charte informatique à l'attention de ses collaborateurs.

Chaque collaborateur doit respecter rigoureusement les dispositions de la charte informatique.

Et en pratique ?



Étant en panne de batterie et devant finaliser un dossier, je souhaite le transférer sur mon PC personnel.

Quelles précautions dois-je prendre ?



Afin de faciliter la lecture de mes emails professionnels, je souhaite pouvoir les lire sur mon mobile personnel.

Quel comportement adopter ?



Familier d'un logiciel de retouches de photos que j'ai piraté à titre personnel, j'envisage de l'installer sur mon disque dur afin de l'utiliser pour des projets professionnels.

Quel comportement adopter ?

Quel comportement adopter ?

Le stockage de documents vers des supports et outils autres que professionnels est strictement interdit pour quelque raison que ce soit.

Il est interdit de paramétrer l'accès à sa messagerie professionnelle sur sa tablette ou son téléphone personnel permettant une notification systématique de tout email entrant (« push mail »), ces modes d'accès ne garantissant pas la confidentialité des données transmises.

Tout téléchargement et/ou installation de logiciel non approuvé par le groupe InVivo est interdit.

Tout logiciel doit faire l'objet d'un achat de licence, ce qui est contrôlé par les éditeurs et donne lieu, le cas échéant, à sanctions.

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez le directeur des systèmes d'information groupe.

⁸ Pour de plus amples informations, se référer à la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information du groupe.

Engagements envers la société

Le groupe InVivo, en tant qu'acteur responsable, a conscience d'interagir, à travers son action, avec la société dans son ensemble. Il poursuit ainsi une démarche responsable vis-à-vis de la société à travers des actions liées à la protection de l'environnement et à l'innovation positive.

Le groupe InVivo reconnaît l'importance de son rôle dans le développement et la promotion de produits et services dont les impacts sur la société se veulent positifs et créateurs de progrès durable pour celle-ci.



Préservation de l'image du groupe InVivo

Se construire après la mise à mal d'une réputation est un processus long, coûteux et aléatoire. En conséquence, le groupe InVivo :

- > **respecte** les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- > **recense** les informations et projets nécessitant une protection particulière ;
- > **identifie** et encadre les situations de nature à porter atteinte à la réputation du groupe InVivo ;
- > **veille** au respect de la confidentialité de ces informations.

Chaque collaborateur doit respecter rigoureusement les dispositions de la charte de bonnes pratiques des médias sociaux.

Et en pratique ?



Je souhaite m'engager localement au sein d'un parti politique. À ce titre, je souhaite mentionner sur les supports de communication de ce parti que je travaille pour le groupe InVivo, dont les valeurs de coopération sont en adéquation avec le parti que je représente. Cela permettra également de faire connaître le groupe InVivo.

Quel comportement adopter ?



Dans le cadre d'un projet innovant avec une start-up, je suis informée du projet de lancement d'un nouveau produit sur le marché, fabriqué à partir de déchets agricoles et permettant d'augmenter la productivité à l'hectare dans le strict respect des exigences de l'agriculture durable. Enthousiasmé par ce projet qui ouvre des perspectives de productivité dans les pays en voie de développement, j'en fais état sur le site de l'association de soutien aux pays en voie de développement dont je suis un membre actif. Cette démarche induit de nombreuses questions des internautes.

Comment répondre ?

Quel comportement adopter ?

*Ceci n'est pas approprié car cela pourrait être perçu comme un soutien. Afin de maîtriser son image et éviter une quelconque mauvaise interprétation, **le fait de mentionner le groupe InVivo dans le cadre d'activités extraprofessionnelles est interdit.***

Dès lors qu'un projet du groupe InVivo n'est pas encore public, les collaborateurs ne sont pas autorisés à en faire état. Et même dans le cas où les projets sont rendus publics, seules les personnes habilitées sont autorisées à faire état de leur bilan ou de leurs perspectives de déploiement.

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez la direction de la communication groupe ou le Compliance Officer Groupe.

Sécurisation des informations financières et extra-financières

La communication d'informations (extra)-financières fiables soutient la stratégie du groupe InVivo, répond aux attentes des partenaires et intègre les collaborateurs dans une démarche RSE.

En conséquence, le groupe InVivo :

- > **respecte** les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- > **s'engage** à ce que l'ensemble des informations financières et extra-financières figurant dans les documents de référence soit fidèle et sincère ;
- > **encadre** les modalités de diffusion des informations financières et extra-financières au sein et en dehors du groupe InVivo ;

- > **met en place** des dispositifs de contrôle interne ;
- > **s'engage** à collaborer étroitement et en toute transparence avec les organismes de vérification et/ou les prestataires indépendants investis d'une mission de contrôle en cas d'investigation, de vérification ou d'audit des informations financières et extra-financières du groupe InVivo.

Et en pratique ?



Afin de masquer les mauvaises performances financières de ma filiale, le directeur financier m'a demandé de créer de fausses pièces comptables et de les enregistrer dans le système de gestion. J'hésite à en parler de crainte que cela ne nuise à mes relations et à mon évolution dans le groupe InVivo.

Quel comportement adopter ?



La clôture comptable annuelle est terminée mais les résultats sont en attente de validation et de certification par les commissaires aux comptes. Travaillant au sein de la direction administrative & financière, des collègues me posent directement des questions sur les résultats financiers et sur les performances économiques du groupe InVivo.

Quel comportement adopter ?

Quel comportement adopter ?

La falsification de documents est interdite et constitue un délit puni par les articles 441-I à 441-I2 du Code pénal.

Si de tels agissements sont pratiqués, il est de la responsabilité de la personne les ayant identifiés, de faire remonter l'information auprès des organes compétents : la direction compliance et/ou l'audit interne.

La communication de toutes informations (financières et/ou extra-financières) doit se faire avec une extrême précaution. De manière générale, tant qu'une information n'a pas été formellement contrôlée et validée par le niveau de management approprié, celle-ci ne doit pas être diffusée. En effet, des ajustements importants peuvent être apportés, modifiant ainsi les résultats définitifs et, par conséquent, la lecture finale de la performance économique.

Si une communication erronée est communiquée, des engagements pourraient être pris et être en inadéquation avec la réalité.

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez la direction de l'audit interne groupe ou le Compliance Officer Groupe.

Protection de l'environnement

La performance environnementale est gage de croissance durable et la violation de la réglementation environnementale peut être passible de sanctions pour les individus et l'entreprise.

En conséquence, le groupe InVivo :

- > **respecte** les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- > **prend** en compte l'impact environnemental de ses produits et services afin de déployer une large gamme de solutions responsables et des technologies respectueuses de l'environnement ;
- > **s'engage** à appliquer le principe de précaution face aux problèmes touchant l'environnement, à prévenir les risques de

pollution liés à ses activités et installations et à en limiter l'impact sur l'eau, l'air, et les sols ;

- > **veille** à prendre des mesures pour prévenir le réchauffement climatique ;
- > **met en œuvre** des mesures pour s'adapter aux dérèglements du climat ;
- > **met en place** des actions pour limiter le gaspillage et l'appauvrissement des ressources naturelles.

Toute situation identifiée comme présentant un risque pour l'environnement, constatée par un collaborateur, doit être immédiatement signalée par ce dernier à son manager.

Et en pratique ?



Pour gagner en efficacité et en compétitivité, nous avons fait évoluer les pratiques sur notre site de stockage et de manipulation de produits dangereux pour l'environnement, en particulier l'entretien et le nettoyage des locaux et des engins de manutention. Toutefois, j'ai un doute sur l'impact de ces nouvelles pratiques.

Que dois-je faire ?



Dans le cadre d'un appel d'offres, j'ai retenu trois fournisseurs qui répondent aux critères de sélection et à notre cahier des charges. Un des trois a développé un argumentaire mettant en avant le fait que ses produits sont moins impactants pour l'environnement, mais il s'avère qu'il est plus cher que l'autre.

Que dois-je faire ?

Quel comportement adopter ?

Vous devez en parler à votre hiérarchie et à votre référent QHSE afin que l'impact de ces nouvelles pratiques soit évalué. Des analyses sanitaires et environnementales peuvent étayer les conclusions le cas échéant.

Si les résultats révèlent une quelconque anomalie ou un non-respect de la réglementation, un plan d'action doit être engagé sans délai.

La prise en compte de l'impact environnemental des produits et services doit être un critère d'appréciation de l'offre fournisseur. Si vous deviez retenir l'offre la moins chère, vous devez inciter le fournisseur à engager une réflexion sur la réduction de l'impact environnemental de ses produits ou services, et l'accompagner si nécessaire.

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez votre référent QHSE groupe et/ou la direction juridique groupe.

Protection de la libre concurrence

Les échanges justes et loyaux traduisent les valeurs du groupe InVivo et participent à son développement et à son image auprès de ses partenaires.

En conséquence, le groupe InVivo :

- > **respecte** les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- > **prohibe** les pratiques anticoncurrentielles ;
- > **encadre** les échanges d'informations commerciales sensibles ;

> **accompagne** les collaborateurs en diffusant des supports de formation spécifiques et/ou en dispensant des formations presen-
tielles en matière de droit de la concurrence⁹.

⁹ Pour de plus amples informations, se référer à la politique de protection de la libre concurrence.

Et en pratique ?



Dans le cadre du lancement d'un nouveau produit très prometteur, un fournisseur désirent positionner le prix de vente de son produit m'indique subordonner l'approvisionnement au respect d'un prix minimal, qu'il fixe, et à l'engagement de ne pas vendre le produit en dehors d'un territoire qu'il définit, afin de permettre aux autres distributeurs de pouvoir lancer le produit dans de bonnes conditions. Cette démarche permettra de lancer le nouveau produit dans des conditions confortables pour chacun des distributeurs. À défaut, le groupe InVivo ne prendrait pas le risque de distribuer un nouveau produit dont le potentiel de ventes effectives reste à prouver.

Mais est-ce légal ?



À l'occasion d'un salon professionnel, je retrouve d'anciens collègues. À titre confidentiel, nous échangeons des informations concernant les prix des produits que nous distribuons respectivement. Une fois de retour à mon bureau, j'effectue une analyse comparative dont je fais part à mon manager afin que nous en tirions les conclusions en repositionnant le prix des produits distribués par le groupe InVivo.

Ai-je raison ?

Quel comportement adopter ?

La fixation de prix de vente minimum et la répartition de clientèle constituent des clauses prohibées en droit de la concurrence, quelle que soit la part de marché des intervenants.

Les échanges d'informations entre concurrents, dès lors qu'ils portent sur des informations stratégiques dont la connaissance impacte le comportement des opérateurs économiques, sont prohibés.

En cas de doute, il convient de se rapprocher de la direction juridique pour apprécier dans quelle mesure les informations dont l'échange est envisagé relèvent d'informations sensibles en droit de la concurrence ou non.

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez la direction juridique groupe ou le Compliance Officer Groupe.

Engagement en tant qu'acteur responsable

S'engager dans une démarche de responsabilité sociale, sociétale et environnementale est un levier de performance stratégique et un gage de pérennité.

En conséquence, le groupe InVivo :

- > **respecte** le principe de légalité, reconnaît les principes de transparence et de redevabilité envers ses parties prenantes ;
- > **s'engage** à prendre en compte les enjeux sociétaux et environnementaux dans ses choix et décisions stratégiques ;
- > **promeut** le développement d'une agriculture nourricière, respectueuse de la vie, de la santé et du bien-être humain et animal ;
- > **fait rayonner** sa politique RSE et les valeurs de la « smart cooperation » en développant des relations de partenariat

durable et responsable avec ses partenaires, en favorisant la transmission de ses savoir-faire pour les rendre accessibles au plus grand nombre, et en co-construisant les solutions de demain ;

- > **incite**, autant que faire se peut, les parties prenantes de sa sphère d'influence à s'engager dans une démarche de responsabilité sociétale ;
- > **développe** un comportement respectueux et engagé sur l'ensemble de ses territoires d'implantation en France et à l'étranger en accompagnant le développement des acteurs locaux ;

> **déploie** un programme d'actions citoyennes en particulier au travers d'InVivo Foundation pour permettre aux agriculteurs de mieux vivre de leur métier, d'aider

au développement de nouvelles solutions d'alimentation durables, et de prendre soin des ressources naturelles.

Et en pratique ?



Je suis régulièrement interrogé sur la question des pratiques du groupe InVivo à l'étranger et dans des pays dont la culture est éloignée de la nôtre.

À cet égard, je me demande de quelle manière le groupe InVivo établit ses relations d'affaires dans ces territoires.



Dans mon équipe, nous développons un produit qui ne répond pas aux standards environnementaux actuels. Cette situation est connue en interne et assumée par l'équipe projet.

Quelle attitude adopter ?

Quel comportement adopter ?

Le plus souvent, mais il existe des exceptions, le groupe InVivo s'est développé via l'acquisition de sociétés déjà implantées, ce qui a en quelque sorte facilité l'adaptation locale. Pour les quelques cas où le groupe InVivo s'est développé sans acquisition, il s'est efforcé de comprendre le fonctionnement de ces pays, leur culture, leurs réseaux et la manière dont les gens y travaillent.

De manière générale, le groupe InVivo ne tend pas à imposer un mode de fonctionnement unique à travers le monde mais vise à s'adapter aux pratiques locales sous réserve que celles-ci soient respectueuses des employés, de l'environnement et des règles éthiques élémentaires.

*Si les standards sont de nature légale et réglementaire, aucun choix n'est possible : il faut appliquer la législation en vigueur. Si les standards sont plutôt des préconisations émises par des groupes d'influence que le groupe InVivo considère fondées, **il recommande de sensibiliser ses collaborateurs et ses partenaires à ces standards conseillés.***

Et en pratique ?



Parce que nous commercialisons des produits pour l'alimentation animale et donc in fine humaine, on me pose souvent la question des essais effectués dans nos fermes expérimentales et le fait que les animaux utilisés pourraient subir des traitements inappropriés.

Que dois-je répondre ?



Lors d'une visite à l'étranger, j'ai observé des initiatives originales et intéressantes pour développer des pratiques qui permettraient l'amélioration des conditions de sécurité sur nos sites mais aussi des actions favorisant le progrès chez nos clients et partenaires.

Je me demande si ces initiatives pourraient être transposées sur d'autres territoires ou généralisées ?

Quel comportement adopter ?

Les expérimentations réalisées dans les installations du groupe InVivo répondent dans tous les cas aux lois en vigueur dans les territoires sur lesquels le groupe opère. En outre, le groupe InVivo a le souci constant d'améliorer ses pratiques en la matière et promeut également ces mêmes pratiques auprès de ses clients.

En tout état de cause, il est fortement déconseillé de s'exprimer sur ce type de sujet dans une sphère publique mais plutôt de renvoyer ce type de questions vers la direction de la communication groupe.

De telles initiatives méritent en effet d'être mises en avant.

Faites en part à votre référent QHSE.

Pour toute question ou signalement concernant ce thème, contactez votre référent QHSE métier et/ou la direction RSE Groupe.



Retrouvez-nous
sur notre site internet
et nos réseaux sociaux :
www.invivo-group.com

