



CHARTÉ ÉTHIQUE

NS
nutrition
& santé

 Otsuka

SOMMAIRE



INTRODUCTION

- 3. Notre Mission
- 4. Nos Valeurs
- 5. Message de M. Higuchi
- 5. Pourquoi une Charte éthique ?
- 6. L'éthique au quotidien



NOS RÈGLES DE CONDUITE

- 7. Droits de l'Homme et normes du travail
- 8. Santé des collaborateurs
- 8. Discrimination et harcèlement
- 9. Diversité et intégration
- 9. Protection de l'environnement
- 10. Vie privée et confidentialité
- 11. Propriété intellectuelle
- 11. Tenue des livres et registres comptables
- 12. Concurrence loyale
- 12. Délit d'initié
- 13. Intégrité
- 14. Conflit d'intérêts
- 14. Corruption



J'AI UNE PRÉOCCUPATION : PARLONS-EN ENSEMBLE



INTRODUCTION

Notre mission

La **mission** de **Nutrition & Santé** est de « créer des nouveaux produits pour une meilleure santé partagée à travers le monde » (**Groupe Otsuka**).

Elle puise ses fondamentaux dans les engagements historiques de la société en particulier sur l'alimentation santé et les produits issus de l'agriculture biologique.

Cette mission est un engagement vis-à-vis des consommateurs, des clients, des équipes, des actionnaires, des fournisseurs ainsi qu'envers l'ensemble des parties prenantes de Nutrition & Santé. Elle est la base de notre **politique de responsabilité sociale**.

Elle doit être partagée avec l'ensemble de nos collaborateurs et nos partenaires clefs.



Nos valeurs

La vision de notre entreprise est portée par 5 valeurs fondatrices : écoute et respect, pionnier, responsable, engagement, simple et ouvert.

ÉCOUTE & RESPECT HUMAIN

- Vous traitez les autres avec respect, indépendamment de leur statut.
- Vous faites preuve de **disponibilité** pour accompagner vos collègues dans leur développement.
- Vous participez à créer un **climat social constructif**.
- Vous partagez l'information en toute **transparence** et de manière proactive.
- Vous respectez vos partenaires (clients, fournisseurs...).

PIONNIER

- Vous faites preuve de **créativité**, vous trouvez des **idées nouvelles**.
- Vous osez prendre des risques calculés.
- Vous êtes **ouvert(e)** sur le monde extérieur, à la culture et aux bonnes pratiques dans votre domaine de compétences.
- Vous découvrez des **solutions concrètes** lorsque vous êtes confronté(e) à des problèmes.

RESPONSABLE

- Vis-à-vis : de nos consommateurs, de notre environnement, de nos fournisseurs...
- Vous dites ce que vous faites et vous faites ce que vous dites.
- Vous êtes **honnête** et assumez la pleine responsabilité de vos erreurs.
- Vous faites preuve d'une conduite **éthique**.
- Vous n'exprimez aucun jugement sur vos collègues/votre équipe/les fournisseurs, dont vous ne pourriez directement.

ENGAGEMENT

- Votre engagement vous rend fiable et digne de confiance auprès de vos collègues.
- Vous appuyez pleinement les décisions de l'entreprise, même si elles sont difficiles.
- Vous défendez au mieux les intérêts de Nutrition & Santé avant les vôtres ou ceux de votre équipe.
- Vous avez l'**esprit d'équipe**.
- Si chacun s'implique ainsi, c'est parce qu'il sait qu'il compte pour N&S.

SIMPLE & OUVERT

- Grâce à : notre taille, notre culture européenne, la personnalité des managers, notre **état d'esprit « entrepreneurial »**.
- Vous minimisez la complexité et trouvez le temps de simplifier.
- Vous évitez « la bureaucratie ».
- Vous **communiquez** constamment de manière ouverte et transparente, et en temps voulu.
- Vous pratiquez une **écoute active efficace**, plutôt que de réagir trop rapidement.

“ Message de M. Higuchi

« Unis autour de notre philosophie d'entreprise « créer des nouveaux produits pour une meilleure santé partagée à travers le monde », nous veillons sans cesse à promouvoir cette vision, en améliorant la santé globale grâce à nos produits et services. En tant qu'acteur majeur, nous avançons continuellement en nous questionnant de la manière suivante: Notre travail est-il innovant ? Atteignons-nous les attentes de nos consommateurs ? Nos produits apportent-ils quelque chose de nouveau à la Santé ? Nos produits ouvrent-ils de nouveaux marchés ?

*Dans le même temps que nous renforçons notre présence sur le marché international, nous rehaussons nos **exigences** en terme de conformité avec les obligations éthiques et réglementaires ainsi que notre devoir d'être citoyen et responsable. Afin de gagner et de conserver la confiance de nos actionnaires et de nos consommateurs, nous exerçons nos **activités** de manière **éthique** et avec **intégrité**. Le Code d'Ethique du Groupe Otsuka incarne et réitère nos engagements en terme d'intégrité qui restent inébranlables dans le monde entier. J'attends de vous que vous adhérez aux principes exposés dans le code promouvant un **environnement de travail ouvert et propice** à la **créativité**, nous permettant d'atteindre notre plein potentiel et améliorant la qualité de vie à travers le monde. »*

Tatsuo Higuchi

President and representative Director, CEO
Otsuka Holding Co., Ltd



Pourquoi une Charte éthique ?

- Cette Charte, qui reprend un ensemble de principes directeurs clés, présente les normes de conduite applicables par les collaborateurs du Groupe Nutrition & Santé.
- La présente Charte permet de comprendre concrètement ce qui est attendu en terme de comportement, de la part de chaque collaborateur dans son quotidien et ce, quelques soient ses missions.
- Tous ces principes sont énoncés dans le Code d'éthique du Groupe Otsuka.

Lisez attentivement cette Charte. Vivez-la. Transmettons-la.
Respectez-la et faites la respecter autour de vous.
Nutrition & Santé a besoin de l'exemplarité de tous pour être
exemplaire.

L'éthique au quotidien

À qui s'applique la Charte éthique ?

Cette Charte éthique s'applique à tous les collaborateurs dans tous les pays où le Groupe Nutrition & Santé est présent, dans le respect des normes internationales, des législations et des réglementations locales.

Le Groupe Nutrition & Santé attend également de ses partenaires qu'ils adoptent un comportement éthique conforme à l'esprit de cette Charte, notamment dans le domaine des droits de l'homme et des conditions de travail par l'application des textes internationaux en vigueur.

Comment utiliser cette Charte ?

Chaque collaborateur doit prendre connaissance de cette Charte, s'engager à la respecter dans le cadre de ses activités et se conformer aux lois et règlements en vigueur, relatives à sa fonction.

L'éthique est de la responsabilité de tous. Cette Charte permet à chaque collaborateur de le guider, de le conforter dans ses choix au quotidien et d'adopter une bonne attitude dans les situations délicates pouvant être rencontrées en interne comme avec ses interlocuteurs externes. Ainsi chacun doit pouvoir anticiper les risques liés à ses missions et à ses responsabilités.

Confronté à une question éthique un collaborateur doit toujours se demander :

- les lois et règlements en vigueur sont-ils appliqués ?
- les procédures internes sont-elles mises en œuvre ?
- la Charte éthique est-elle respectée ?
- dois-je consulter ma hiérarchie ?

Rôle des managers

- En raison de ses responsabilités propres et du rôle hiérarchique qu'elle/il exerce, chaque manager doit être exemplaire en s'assurant que toutes ses décisions sont conformes aux dispositions de cette Charte.
- Chaque manager doit, en outre, développer la culture de l'éthique, au sein de ses équipes. Elle/il doit ainsi s'assurer que chacun des collaborateurs qu'elle/il supervise a été formé aux procédures applicables, à la réglementation et à la présente Charte. Elle/il doit promouvoir le respect des règles édictées par la Charte et encourager une communication ouverte sur les préoccupations de chacun quant à la mise en œuvre de cette Charte. Toute question éthique doit pouvoir être abordée et solutionnée.
- Chaque manager doit s'assurer que les objectifs qu'elle/il fixe pour les membres de l'équipe pourront être atteints conformément à cette Charte.





NOS RÈGLES DE CONDUITE



Droits de l'Homme et normes du travail

Nous adhérons à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et aux normes fondamentales du travail stipulées par l'Organisation Internationale du Travail et nous n'engageons aucune action susceptible d'entraver les Droits de l'Homme.

Nous devons

- Prendre en considération la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les normes fondamentales du travail dans nos activités quotidiennes.
- Nous assurer que nos fournisseurs comprennent nos exigences et les respectent.

Nous ne devons pas

- Faire abstraction de ces principes lors de la collaboration avec un tiers.

Le respect de la Charte en pratique

Quelqu'un m'a dit, à titre confidentiel, que notre fournisseur à l'étranger faisait actuellement l'objet d'une enquête pour travail forcé. Lui-même ne m'en a absolument rien dit et d'ailleurs, lors de nos précédentes visites sur site, nous n'avons rien constaté d'anormal. Dois-je ignorer ces rumeurs ?

Non. Vous ne pouvez pas vous en désintéresser et vous devez demander des informations au fournisseur. Si vous avez le moindre doute, veuillez consulter le département Compliance.



Santé des collaborateurs

La création d'un environnement favorable à la santé physique et mentale de chaque collaborateur est un pilier essentiel de notre philosophie d'entreprise. Nous encourageons nos collaborateurs à exprimer leur individualité pour préserver et améliorer leur environnement et la qualité de vie au travail.

----- Nous devons

- Maintenir un environnement propice à la santé mentale et physique de nos collaborateurs.
- Nous sentir responsables et impliqués dans notre propre sécurité et celle des autres.

Nous ne devons pas -----

- Mettre notre santé en danger en ignorant les règles de Nutrition & Santé sur la santé et la sécurité au travail.

Le respect de la Charte en pratique

Dans le cadre de réunions/rendez-vous entre différents sites (ou déplacement chez un partenaire), il m'est parfois difficile d'arriver à l'heure sans avoir à dépasser les limites de vitesse autorisées. Dois-je faire abstraction de ces règles et donner la priorité à mes rendez-vous professionnels ?

Non, la sécurité des collaborateurs est l'une de nos principales préoccupations, la ponctualité ne peut en aucun cas justifier la violation de règles de sécurité routière. Pensez autant que possible à organiser vos réunions de façon à laisser une marge suffisante pour vos déplacements.



Discrimination et harcèlement

Chacun d'entre nous a droit au respect et à la dignité humaine. Tout comportement ou action pouvant aller à l'encontre de ce droit, et en particulier toute forme de harcèlement (moral ou sexuel), est inacceptable.

----- Nous devons

- Soutenir et promouvoir l'engagement de Nutrition & Santé en faveur d'un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination.
- Être respectueux des autres : traiter les autres comme nous aimerions que l'on nous traite.

Nous ne devons pas -----

- Sciemment chercher à blesser, à vexer ou pousser une personne à la faute.
- Poursuivre un comportement si on nous indique qu'il est indésirable.

Le respect de la Charte en pratique

Une collègue de mon service fait constamment l'objet de réflexions sexistes de la part d'un autre collègue. Que dois-je faire ?

Nous souhaitons que chaque collaborateur puisse travailler dans un environnement agréable et empreint de respect. Selon les circonstances, des comportements peuvent être considérés comme inappropriés en raison de leur gravité et de leur fréquence. Vous devez encourager votre collègue à en parler à votre supérieur hiérarchique ou au service des Ressources Humaines. Il est essentiel de mettre un point d'arrêt à tout comportement inacceptable avant qu'il ne dégénère.



Diversité et intégration

La diversité des talents et l'intégration renforcent notre créativité et nous permettent de développer et commercialiser des produits qui répondent aux attentes du consommateur.

Nous devons

- Soutenir et promouvoir notre engagement pour la diversité notamment dans nos politiques Ressources Humaines, Marketing et Achats.

Nous ne devons pas

- Discriminer et/ou harceler pour des raisons liées au sexe, au handicap, à la situation familiale, à la préférence sexuelle, à l'âge, à la conviction religieuse, à l'opinion politique ou à l'origine ethnique. 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 les tiers.

Le respect de la Charte en pratique

Dans le cadre de la sélection d'un(e) candidat(e) destiné(e) à remplacer une personne en congé maternité, il m'a été implicitement demandé d'éviter de recruter une personne handicapée susceptible d'être moins performante qu'une personne valide. Dois-je tenir compte de cette demande ? Que dois-je faire ?

Non, Nutrition & Santé condamne toute forme de discrimination que ce soit dans la sélection de candidats ou dans l'exercice même du travail. La sélection d'un(e) candidat(e) doit se faire uniquement sur des critères objectifs au vu de ses compétences. Il est donc formellement interdit de tenir compte de telles considérations.



Protection de l'environnement

Au-delà de la simple application des lois et règlements en vigueur, nous nous sommes engagés à protéger l'environnement, à maîtriser et limiter les impacts de nos activités (ressources naturelles, déchets, effluents, pollution accidentelles), à certifier progressivement à la norme ISO 14001 l'ensemble de nos sites industriels. Cette démarche volontaire et proactive s'appuie sur des comportements respectueux de l'environnement de tous et des partenaires clés avec lesquels nous travaillons.

Chaque collaborateur a la responsabilité individuelle d'atténuer les effets néfastes de ses activités sur l'environnement.

Nous devons

- Respecter l'ensemble des règles de base et procédures en matière d'environnement.
- Nous sentir responsables en contribuant activement à améliorer et à limiter notre impact environnemental au quotidien.

Nous ne devons pas

- Ignorer les règles de Nutrition & Santé sur la protection de l'environnement.

Le respect de la Charte en pratique

J'effectue parfois des déplacements professionnels afin d'assister à des réunions qui ne nécessitent pas que je sois présent(e) physiquement. Quelles sont les alternatives pour assister à ces réunions ?

Lorsque vous devez rencontrer plus d'une personne dans le cadre d'une réunion et qu'un entretien téléphonique ou une correspondance électronique n'est donc pas possible, vous pouvez envisager

d'avoir recours à la visioconférence (ou conférence Skype). En plus de gagner un temps précieux, cette solution vous évitera des déplacements inutiles et contribuera à réduire notre impact environnemental résultant directement de nos activités.



NOS RÈGLES DE CONDUITE



Vie privée et confidentialité

Nutrition & Santé s'engage à respecter les données personnelles concernant l'ensemble de ses parties prenantes et notamment ses collaborateurs, consommateurs et ses partenaires commerciaux. Nutrition & Santé ne collecte et conserve que les seules données nécessaires à ses activités.

----- Nous devons

- Nous interroger sur les données personnelles manipulées afin de déterminer leur criticité.
- Protéger par un mot de passe tous les fichiers sensibles contenant des données personnelles.

Nous ne devons pas -----

- Conserver sur notre poste des données personnelles inutiles ou obsolètes.
- Communiquer des données personnelles à l'extérieur sauf en cas d'obligation légale.
- Conserver des données personnelles plus longtemps que la finalité professionnelle ou la raison juridique ne l'impose.
- Collecter des données à caractère personnel faisant apparaître les origines raciales, ethniques, les opinions politiques, religieuses, philosophiques, l'appartenance syndicale ou l'orientation sexuelle ainsi que les données relatives à la santé.

Le respect de la Charte en pratique

Lors d'un voyage professionnel, on a volé ma valise dans laquelle j'avais une clef USB avec des données personnelles concernant des clients.

Malheureusement, elles n'étaient pas chiffrées mais je ne vois pas ce que mon « voleur » pourrait en faire.

La perte de données personnelles peut entraîner des conséquences juridiques, impacter la réputation de Nutrition & Santé et porter préjudice aux personnes dont les données ont été perdues. En effet, il y a de plus en plus d'usurpation d'identité à partir de données personnelles perdues de cette façon. C'est pour cette raison qu'il est indispensable de respecter les règles et procédures internes en matière de chiffrement des données. Lorsque cela est possible, il faut rendre les données personnelles anonymes ou protéger les fichiers concernés par un mot de passe.

Propriété Intellectuelle

La propriété intellectuelle comprend les droits sur les inventions, modèles, images, symboles, œuvres littéraires et artistiques protégés par le biais de brevets, ainsi que les droits d'auteur, et secrets commerciaux. La protection de notre propriété intellectuelle permet à Nutrition & Santé de maintenir sa position concurrentielle sur le marché mondial. L'accès à notre propriété intellectuelle doit être limité aux personnes concernées au sein de Nutrition & Santé et aux tiers autorisés.

----- Nous devons

- Veiller à protéger les droits de Propriété Intellectuelle de l'entreprise en nous abstenant de communiquer sur les développements en cours ou en signalant toute utilisation frauduleuse ou non appropriée portée à notre connaissance.
- Respecter les droits de la Propriété Intellectuelle des tiers, et nous adresser au service juridique si besoin.

Nous ne devons pas -----

- Utiliser de manière abusive des travaux protégés de Nutrition & Santé.
- Utiliser des ressources appartenant à des tiers (photos, films, articles...) sans nous être assurés que Nutrition & Santé en a le droit.

Le respect de la Charte en pratique

J'ai trouvé, sur un site internet de recettes, des photos qui illustreraient parfaitement la publication que je souhaiterais faire sur le compte Facebook de la marque pour laquelle je travaille. Puis-je l'utiliser librement ?

Non, l'utilisation de photos, de recettes ou de personnes physiques à des fins commerciales peut enfreindre les droits des propriétaires de celle-ci. Il est donc nécessaire de s'assurer de l'accord écrit du propriétaire de la photo avant de l'utiliser. En cas de doute, contacter le service juridique.



Tenue des livres et registres comptables

Nous devons veiller à tenir des registres précis afin qu'ils reflètent la nature réelle des transactions et activités commerciales de Nutrition & Santé. En aucun cas les données contenues dans les livres et registres de Nutrition & Santé ne doivent être falsifiées ou manipulées.

----- Nous devons

- Respecter l'ensemble des lois et règlements en matière de comptabilité et de publication des comptes.
- Veiller à ce que toute transaction dont nous avons connaissance soit dûment enregistrée dans les livres et registres comptables.

Nous ne devons pas -----

- Établir de faux documents.
- Falsifier ou manipuler des données.

Le respect de la Charte en pratique

Devant consolider des états de ventes pour être présentés à des auditeurs au titre de la clôture annuelle de l'exercice comptable, je décèle une erreur de chiffres. Que dois-je faire ?

Toute inexactitude financière en ce qu'elle affecte la régularité et la sincérité de nos comptes doit être portée à la connaissance de votre supérieur hiérarchique ou du directeur financier afin qu'elle soit corrigée sans délai, si elle doit être confirmée.



Concurrence loyale

Nous nous engageons à mener une politique de concurrence transparente. Nous respectons les lois « anti-trust » qui encouragent une concurrence loyale et équitable. Nous respectons également les lois de concurrence loyale vis-à-vis du consommateur.

----- Nous devons

- Signaler tout acte de concurrence déloyale susceptible d'affecter Nutrition & Santé.
- Nous abstenir de tout agissement privant un concurrent d'une source d'approvisionnement et/ou de débouchés commerciaux.
- Nous abstenir de toute entente illicite avec un concurrent.

Nous ne devons pas -----

- Chercher à obtenir des informations sur nos concurrents de manière illégitime.
- Inviter nos clients ou nos fournisseurs à rompre des contrats qu'ils pourraient avoir avec nos concurrents.

Le respect de la Charte en pratique

J'ai entendu dire, par un de mes collègues, que la commercialisation d'une marque concurrente allait s'arrêter brutalement d'ici deux mois, le concurrent étant en défaut de paiement. Puis-je utiliser cette information, auprès de mon client, afin d'appuyer mon argumentaire?

La compétitivité de Nutrition & Santé est fondée sur la qualité des produits fournis et non sur le discrédit jeté sur les concurrents.

Tout comportement de dénigrement des concurrents ou partenaires est prohibé.



Délit d'initié

Le Groupe Otsuka est soumis à l'ensemble des lois et règlements régissant la transaction de ses titres. L'achat ou la vente de titres de sociétés (actions, obligations, options et produits dérivés...), en utilisant des informations stratégiques et privilégiées sur le Groupe Nutrition & Santé qui n'ont pas été rendues publiques, est illégal. De même nous avons un devoir de confidentialité à l'égard de ce type d'information.

----- Nous devons

- Être conscient que le fait d'utiliser des informations privilégiées dans le cadre de nos investissements pourrait tomber sous le coup de la législation sur le délit d'initié.
- Préserver la confidentialité de toute information privilégiée à laquelle nous pourrions avoir accès, ce afin d'en éviter la divulgation fortuite.

Nous ne devons pas -----

- Divulguer des informations privilégiées à qui que ce soit d'externe au Groupe Nutrition & Santé.

Le respect de la Charte en pratique

Vous avez connaissance du fait que le Groupe Nutrition & Santé est susceptible de perdre son plus gros client. Pouvez-vous en parler librement autour de vous ?

Il est primordial de toujours faire preuve de la plus grande discrétion et de la plus grande prudence lorsque nous évoquons des sujets confidentiels et que nous sommes dans un lieu public (gare, aéroport, restaurant, hôtel, moyen de transport collectif...). Que ce soit dans le cadre d'un repas d'affaires ou en dehors du travail, les informations confidentielles doivent toujours être protégées. Chacun de nous doit éviter toute divulgation fortuite qui risquerait de porter préjudice au Groupe coté en bourse Otsuka y compris dans un contexte familial.



Intégrité

Être intègre signifie agir de manière honnête et transparente. Nos valeurs reposent sur l'intégrité et ce, dans tous les domaines de nos activités.

-----Nous devons

- Agir avec honnêteté et intégrité dans le respect des règlements en vigueur.
- Nous assurer de la clarté des conditions de nos promotions et opérations de marketing direct offertes au consommateur.
- Veiller à ce que les promesses de nos publicités et l'ensemble de nos matériels promotionnels soient basés sur des résultats prouvés.

Nous ne devons pas -----

- Avoir recours à des pratiques déloyales et/ou trompeuses.
- Chercher à exploiter la crédulité, le manque de connaissance ou d'expérience du consommateur.
- Exagérer délibérément les allégations santé pour la promotion d'un produit.



Le respect de la Charte en pratique

Je suis sur le point de finaliser une stratégie marketing de communication pour un nouveau produit riche en protéines qui s'adresse aux personnes âgées.

Le service réglementaire m'indique qu'il est possible d'alléguer sur le fait que « les protéines contribuent au maintien d'une ossature normale ».

Mon manager me rappelle qu'il est primordial de réussir ce lancement de nouveau produit et me demande, pour accroître les ventes, de susciter un sentiment de crainte ou de peur et de suggérer des propriétés de prévention de maladie en alléguant que des apports inadéquats en protéines peuvent mener à un risque accru de perte osseuse.

Je suis préoccupé(e) car cela me semble excessif et non conforme à la réglementation. Que dois-je faire ?

Nous agissons dans le respect de la réglementation en vigueur et des recommandations de l'Autorité de Régulation Professionnelle de la Publicité.

Vanter nos produits par le biais d'affirmations excessives ou mensongères n'est pas honnête et pourrait être considéré par l'administration comme une publicité trompeuse avec des risques de pénalité. En cas de doute, consulter les affaires réglementaires ou votre référent dans le domaine.



Conflit d'intérêts

Le conflit d'intérêts survient lorsque nos activités personnelles ou vos relations (clients, fournisseurs, concurrents, famille ou amis) nuisent ou peuvent nuire à notre capacité d'émettre un jugement professionnel objectif pour le Groupe Nutrition & Santé.

Nous devons

- Nous interroger en cas de situation qui pourrait nous placer en conflit d'intérêts.
- Signaler, dès que possible, l'existence d'un conflit d'intérêts à notre manager.

Nous ne devons pas

- Dissimuler des informations sur tout conflit d'intérêts.
- Faire passer nos intérêts personnels ou ceux de nos proches avant ceux du Groupe Nutrition & Santé.

Le respect de la Charte en pratique

Mon frère vient de lancer son activité et souhaite proposer ses services Nutrition & Santé. Il offre des tarifs attractifs par rapport à la concurrence. Puis-je le recommander à la direction ?

Que cette offre puisse être considérée comme intéressante ou non, il est important de toujours signaler dès que possible tout conflit d'intérêts même potentiel tel qu'un lien de famille. L'offre de votre frère ne sera pas exclue et sera étudiée de manière objective au même titre que les autres. Un tel lien familial ne peut avoir pour effet d'influencer dans un sens favorable comme défavorable le choix de l'entreprise. Il va de soi que vous devez vous abstenir de participer à tout processus de décisions qui concernerait de près ou de loin l'activité de votre frère.



Corruption

Nous ne donnons ou n'acceptons jamais que ce soit directement ou indirectement, un paiement, un objet/bien de valeur / un avantage en nature (cadeaux, repas, spectacles...) en vue d'influencer abusivement un acte ou une décision afin d'obtenir, de conserver des marchés ou pour obtenir tout autre avantage inapproprié (financier / commercial).

Nous devons

- Nous interroger sur le caractère acceptable ou non de certains présents, mêmes modestes, et toujours consulter sa hiérarchie en cas de doute.

Nous ne devons pas

- Donner ou accepter de cadeaux dans l'objectif d'obtenir ou de consentir un traitement préférentiel ou de conserver certains contrats.
- Avoir recours à un intermédiaire pour faire ce que nous n'avons pas le droit de faire ou ce que nous nous interdisons de faire directement.

Le respect de la Charte en pratique

Afin de liquider des produits obsolètes, un fournisseur me propose de m'offrir, à titre personnel, une remise exceptionnelle de 40%. Puis-je l'accepter ?

Vous devez vous interroger sur le caractère acceptable de la remise proposée. En cas de doute, consulter votre hiérarchie pour toute remise, cadeau ou invitation proposé(e) par un fournisseur.



J'AI UNE PRÉOCCUPATION : Parlons-en ensemble



Au sein du Groupe Nutrition & Santé, nous encourageons chacun, à faire part de **ses questions et de ses préoccupations**.

Les collaborateurs peuvent avoir des préoccupations relatives à certaines pratiques et avoir besoin d'aide pour y répondre.

Par ailleurs, nous veillerons à ce que, tous comportements inappropriés, ayant lieu au sein de Nutrition & Santé soient examinés en détail et que les mesures nécessaires soient prises, quelles que soient les personnes mises en cause.

Ainsi, si vous avez un doute, vous pouvez **demander conseil**, en premier lieu, à **votre responsable hiérarchique**.

Si votre question n'est toujours pas résolue, nous vous invitons à contacter votre service **Juridique/Compliance/Ressources Humaines** ou tout autre expert en la matière.

Nous encourageons toujours les collaborateurs à discuter avec l'interlocuteur approprié. Cependant, si les deux premières solutions ne vous semblent pas envisageables, et que vous préférez signaler votre préoccupation de manière confidentielle par un autre moyen nous mettons à votre disposition une plateforme de **recueil de signalements*** via le lien : <https://nutritionetsante.integrity-line.org>

Lorsque vous émettez un signalement vous devez :

- être désintéressé(e)
- être de bonne foi
- avoir personnellement connaissance des faits que vous signalez

Nutrition & Santé prendra toutes les mesures nécessaires afin que vous n'ayez pas à craindre de représailles. Les collaborateurs qui exerceraient des représailles s'exposeraient à des sanctions disciplinaires.

Les dénonciations **calomnieuses** ou de **mauvaise foi** pourront également donner lieu à des sanctions disciplinaires.

Rédaction: Claire Decencièrre - responsable contrôle interne
Dernière mise à jour : Novembre 2018

*voir procédure « SOP-FR-GM-04 - Recueil d'alerte » pour plus d'information