

**TERACT**  
**Société anonyme à Conseil d'Administration au capital de 733 947,41 euros**  
**Siège social : 83, avenue de la Grande Armée - 75016 Paris**  
**889 017 018 RCS Paris**

**CODE DE CONDUITE**

Version du 25 juillet 2023

## Sommaire

<b>1.</b>	<b>Introduction générale</b>	<b>4</b>
1.1.	A qui s'applique ce code ?	4
1.2.	Respect des lois et règlements	4
<b>2.</b>	<b>Engagement envers les hommes</b>	<b>5</b>
2.1.	Respect des personnes et de leur vie privée	5
2.2.	Protection des données personnelle	7
2.3.	Protection des informations confidentielles ou sensibles et prévention des délits d'initiés	8
2.4.	Protection de la santé et de la sécurité	9
<b>3.</b>	<b>Engagements envers les parties prenantes</b>	<b>10</b>
3.1.	Prévention des conflits d'intérêts	10
3.2.	Protection des informations et des droits de propriété intellectuelle des partenaires	11
3.3.	Ethique dans les relations avec les partenaires	12
3.4.	Préventions des paiements illicites et anti-blanchiment	12
3.5.	Lutte contre la corruption	13
3.6.	Nouvelles technologies de l'information	13
<b>4.</b>	<b>Engagements envers la société</b>	<b>14</b>
4.1.	Préservation de l'image du groupe TERACTION	15
4.2.	Sécurisation des informations financières et extra-financières	15
4.3.	Protection de l'environnement	16
4.4.	Protection de la libre concurrence	17
4.5.	Engagement en tant qu'acteur responsable	18

## Préambule

TERACT regroupe depuis le 29 juillet 2022 les activités de distribution du Groupe InVivo (anciennement InVivo Retail) et celles de l'ancien SPAC 2MX Organic.

TERACT est un acteur majeur de la distribution responsable dans les marchés en croissance de la jardinerie, animalerie et distribution alimentaire. Nous avons comme ambition de créer un réseau d'enseignes unique en son genre alliant tradition et modernité, savoir-faire agricoles et innovation, expérience en magasin et digitale. TERACT répond à l'envie d'une consommation nouvelle génération synonyme de qualité, de durabilité et de traçabilité. TERACT regroupe les enseignes de jardinerie/animalerie Jardiland, Gamm vert, Delbard, Jardineries du Terroir et Noa et de distribution alimentaire Boulangerie Louise, Grand Marché La Marnière, Frais d'Ici et Bio&Co. TERACT a comme actionnaire majoritaire InVivo, l'un des premiers groupes agricoles et agroalimentaires européens.

TERACT est coté sur le compartiment professionnel d'Euronext Paris (code mnémorique : TRACT, ISIN : FR001400BMH7).

Cinq valeurs animent le Groupe TERACT :

- 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, actionnaires, fournisseurs, partenaires et la société dans son ensemble.

TERACT 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.

Le code de conduite 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.

La mise en œuvre et le respect du code de conduite s'appuie sur les travaux de la Direction de l'Audit interne, des risques et de la conformité du groupe InVivo, actionnaire majoritaire de TERACT. Un dispositif d'alerte a été mise en place afin de permettre le signalement de tout manquement aux principes du code de conduite. Ainsi, chaque collaborateur peut contacter de manière confidentielle, le compliance officer à l'adresse suivant :

[compliance@teract.com](mailto:compliance@teract.com)

## **1. Introduction générale**

### **1.1. A qui s'applique ce code ?**

Le code de conduite s'applique à tous les collaborateurs de TERACTION 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.

### **1.2. Respect des lois et règlements**

TERACTION a décidé de formaliser et de porter à l'ensemble de ses collaborateurs, un code de conduite qui vise à décrire, dans le cadre des politiques définies par les différents métiers, les normes à respecter pour la conduite de ses affaires. Par ce code, TERACTION exprime l'importance qu'il attache au respect des lois 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'intérêt ;
- 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 ;
- préservation de son image ;
- sécurisation des informations financières et extra-financières ;
- engagement en tant qu'acteur responsable ;
- protection de l'environnement ;
- libre concurrence.

Également, TERACTION souhaite partager ces principes avec ses partenaires commerciaux et s'assurer que ces derniers respectent ces mêmes lois et réglementations.

### **1.3. Le dispositif de lanceur d'alerte**

Chaque filiale du groupe TERACTION a la responsabilité de mettre en œuvre le présent code de conduite afin d'en assurer l'application et le respect.

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 aux principes énoncés, la voie naturelle et légitime pour les signaler est d'en faire part à son responsable hiérarchique ou fonctionnel dont il est de la responsabilité d'aider ses collaborateurs à résoudre les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés.

Cependant, si le collaborateur considère qu'une information vers sa hiérarchie peut présenter des difficultés ou paraît ne pas donner lieu au suivi approprié ou si la préoccupation du collaborateur ne peut pas être traitée par les voies normales, il doit utiliser le dispositif d'alerte professionnel du groupe.

Dans ces conditions, le collaborateur peut contacter, de manière totalement confidentielle, le compliance officer, à l'adresse suivante : [compliance@invivo-group.com](mailto:compliance@invivo-group.com).

Le compliance officer procédera alors à des investigations à l'occasion desquelles les principes de confidentialité, du contradictoire, la 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 au groupe, afin d'approfondir les investigations tout en veillant à préserver la totale indépendance et 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 sanction.

Le compliance officer groupe rendra compte, une fois par an, au Conseil d'Administration de TERACTION.

## **2. Engagement envers les hommes**

### **2.1. 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 TERACTION :

- ✓ 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 ;
- ✓ Préviend 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 veut intervenir pour faire changer les mauvaises habitudes.***

## 2.2. Protection des données personnelle

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

En conséquence, le groupe TERACTION :


- ✓ 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 TERACTION ;

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...).

### 2.3. Protection des informations confidentielles ou sensibles et prévention des délits d'initiés

Dans le cadre de notre métier, TERACTION et ses collaborateurs sont amenés à avoir connaissance de documents et/ou informations confidentielles concernant TERACTION et ses filiales mais également de l'une quelconque des sociétés du Groupe auquel TERACTION appartient.

Les actions de TERACTION étant admises aux négociations sur le compartiment professionnel d'Euronext, ces informations confidentielles peuvent par ailleurs, être qualifiées d'informations privilégiées, impliquant le respect strict de la réglementation boursière dont elles relèvent.

En conséquence, le groupe TERACTION :

- ✓ Respecte les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- ✓ Encadre les modalités de diffusion des informations confidentielles ou sensibles en interne et en dehors du Groupe TERACTION ;
- ✓ Met en place avec les tiers et/ou les collaborateurs concernés, des engagements de confidentialité ;



- ✓ Dispense des formations sur la réglementation dite Abus de marché et la prévention des délits d'initiés ;
- ✓ Met en place un code de déontologie boursière.

Chaque collaborateur a la responsabilité des informations confidentielles qu'il reçoit et il ne doit les (i) utiliser en interne que dans le cadre des nécessités professionnelles et les (ii) divulguer à l'extérieur de l'entreprise que s'il est autorisé à le faire ou dans les cas prévus par la loi.

En cas de détention d'une information privilégiée, il convient de s'abstenir de faire usage de cette information pour réaliser des opérations sur les actions TERACTION, tant que l'information n'est pas rendue publique.

#### **2.4. Protection de la santé et de la sécurité**

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

En conséquence, le groupe TERACTION :

- ✓ 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 marche,
  - d'analyse des causes des accidents, de retours d'expérience et de diffusion des meilleurs 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 obligatoire 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 vendre cette réclamation au sérieux ?*

### Quel comportement adopter ?

La sécurité est une priorité pour le groupe TERACT : 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 OHSE 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 TERACT fabrique ou met en marché doit être analysée avec le plus grand sérieux et reportée immédiatement à votre supérieur hiérarchique.

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

### 3. Engagements envers les parties prenantes

Le groupe TERACT 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 TERACT, 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 TERACT a la responsabilité de les accompagner dans le respect des meilleures pratiques en matière de conduite des affaires.

#### 3.1. Prévention des conflits d'intérêts

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

En conséquence, le groupe TERACT :

- ✓ Encadre les situations de nature à porter atteinte à la réputation du groupe ;
- ✓ Veille à ce que les relations des collaborateurs concernés du groupe TERACT n'interfèrent pas sur les prises de décisions du groupe TERACT

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 rigoureusement.

### Et en pratique ?

**Quel comportement adopter ?**

*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 cause et serait à même de gérer ces problématiques. 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 conformément aux bonnes pratiques est intégralement respecté et que le manager en a été immédiatement informé.

*Le conflit d'intérêt 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 vendre 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 TERACT déconseille fortement l'acceptation de ce type d'invitation et impose aux salariés d'obtenir l'accord préalable et formel de leur manager.

*Par ailleurs, le groupe InVivo a mis en place un règlement de conduite des relations avec les fournisseurs et les prestataires de service, qui s'applique au groupe TERACT et qui précise les exceptions où les avantages versés par les partenaires commerciaux qui sont autorisés.*

### 3.2. Protection des informations et des droits de propriété intellectuelle des partenaires

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 TERACT :

- ✓ 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.

### **3.3. Ethique 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 TERACTION :

- ✓ 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 les activités du groupe TERACTION avec des partenaires soumis à restrictions commerciales sont conformes aux directives des instances 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 service.

### **3.4. Préventions des paiements illicites et anti-blanchiment**

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

En conséquence, le groupe TERACTION :

- ✓ 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 TERACTION 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 TERACTION 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 TERACTION 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 TERACTION en matière d'éthique. Une collaboration avec ce type de partenaire

serait de nature à potentiellement exposer le groupe TERACTION à de graves conséquences sur sa réputation.

Il est également strictement interdit de faire du commerce 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'entreprise.

### **3.5. Lutte contre la corruption**

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

C'est pourquoi, le groupe TERACTION :

- ✓ Respecte les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- ✓ Définit 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 présentiels 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 TERACTION 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 fonction.

### **3.6. Nouvelles technologies de l'information**

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 TERACTION :

- ✓ Respecte les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- ✓ Définit les conditions d'utilisation des outils support de ces nouvelles technologies ;
- ✓ Interdit à ses collaborateurs d'utiliser des programmes non approuvés par le groupe TERACTION ;
- ✓ Déploie à l'attention de ses collaborateurs, la charte informatique du groupe InVivo qui s'applique à l'ensemble des filiales consolidées du groupe InVivo et par conséquent, également au groupe TERACTION.

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. Comment dois-je faire ?*



*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. Puis-je le faire et en faire bénéficier également mes collègues ?*

### 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 TERACTION 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.

#### 4. Engagements envers la société

Le groupe TERACTION, en tant qu'acteur responsable, a conscience que son action au quotidien interagit 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 TERACTION 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.

#### **4.1. Préservation de l'image du groupe TERACTION**

Se construire après la destruction d'une réputation est un processus long, durablement coûteux et aléatoire.

C'est pourquoi, le groupe TERACTION :

- ✓ 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 TERACTION ;
- ✓ 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 du groupe InVivo qui s'applique à l'ensemble des filiales consolidées du groupe InVivo et par conséquent, également au groupe TERACTION.

#### **4.2. Sécurisation des informations financières et extra-financières**

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

En conséquence, le groupe TERACTION :

- ✓ 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 TERACTION ;
- ✓ S'appuie sur le dispositif de contrôle interne du groupe InVivo qui s'applique à l'ensemble des filiales consolidées du groupe et par conséquent, également au groupe TERACTION ;
- ✓ 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 TERACTION.



## 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*

*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 441-1 à 441-12 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.*

### 4.3. 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 TERACTION :

- ✓ 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 ?**

*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'actions doit être engagé sans délai.

 *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 impactant pour l'environnement, mais il s'avère qu'il est plus cher que l'autre.*  
**Que dois-je faire ?**

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.

#### 4.4. Protection de la libre concurrence

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

C'est pourquoi, le groupe TERACTION :

- ✓ 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 présentielle en matière de droit de la concurrence.

## Et en pratique ?



*Dans le cadre du lancement d'un nouveau produit très prometteur, un fournisseur désire 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 TERACT 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. A 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 TERACT.*

*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.

*Il convient dans ce cas de se rapprocher de la direction juridique pour apprécier la réponse à apporter au fournisseur.*

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.*

### 4.5. 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 à long terme.

C'est pourquoi, le groupe TERACT :

- ✓ 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

## 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 ?*



*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 ?

Les expérimentations réalisées dans les installations du groupe TERACTION répondent dans tous les cas aux lois en vigueur dans les territoires sur lesquels le groupe opère. En outre, le groupe TERACTION 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 communication.*

Si les standards sont de nature légale, 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 TERACTION considère fondées, il recommande de sensibiliser ses collaborateurs et ses partenaires à ces standards conseillés.