

Charte Ethique Fermentalg

La Charte Ethique définit les principes et valeurs qui guident l'action de Fermentalg, de ses représentants et collaborateurs, dans leurs relations avec leurs fournisseurs et prestataires, leurs clients et les pouvoirs publics en France et à l'étranger.

Entreprise éthique, socialement responsable et respectueuse de l'environnement, Fermentalg attache la plus grande importance à un traitement équitable de ses collaborateurs, de ses clients, de ses fournisseurs et prestataires, des pouvoirs publics, des investisseurs et de ses autres parties prenantes. En outre, Fermentalg déclare formellement condamner toute forme de corruption et s'engage résolument à respecter les lois et règlements.

Tous les dirigeants et managers de Fermentalg veillent à ce que les principes inscrits dans la Charte Ethique soient appliqués dans les faits.

La Charte Ethique a vocation à :

- Énoncer les principes éthiques fondamentaux pour les activités et comportements,
- Définir le cadre éthique devant être respecté dans le cadre des relations professionnelles.

Le périmètre d'application du présent document s'étend à tous, dirigeants et collaborateurs. Ces personnes sont désignées dans le présent document comme « personnes relevant de la Charte Ethique ».

1-Règles de conduite

1.1. Fermentalg se base sur les principes éthiques d'intégrité, d'honnêteté et de transparence, en maintenant en permanence des comportements de bonne foi

Toutes les personnes relevant de la Charte Ethique doivent agir de manière proactive, responsable et efficiente pour que Fermentalg atteigne ses objectifs. Ces personnes doivent le faire de manière honnête et transparente, en maintenant à tout moment un comportement fondé sur la bonne foi à toutes les personnes relevant de la Charte Ethique et aux autres parties prenantes.

1.2. Fermentalg se conforme à la réglementation applicable dans chacun des pays où il est présent

Toutes les personnes relevant de la Charte Ethique doivent respecter la réglementation des pays où Fermentalg a des activités.

1.3. Respect du Pacte Mondial des Nations Unies

Fermentalg respecte les principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les comportements et les actions en matière de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Respect des Droits de l'Homme : Fermentalg protège et respecte les droits humains fondamentaux universellement reconnus dans leur zone d'activité et s'assure de ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme.

Respect du Droit du travail : le Fermentalg garantit le respect de :

- La liberté syndicale / la liberté d'association des travailleurs et le droit de négociation collective
- L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou sous contrainte
- L'élimination des discriminations en matière d'emploi

Respect de l'Environnement : Fermentalg promeut une responsabilité environnementale renforcée par sa politique d'achat responsable et favorise le développement et la diffusion de solutions respectueuses de l'environnement.

1.4. Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Fermentalg ne tolère aucun acte de corruption ou de trafic d'influence qu'elle qu'en soit la forme.

Fermentalg prohibe de la part des personnes relevant de la Charte Ethique, de ses fournisseurs et de ses partenaires :

- La réalisation de tout acte susceptible de donner à penser qu'une infraction aux Règlements en matière de corruption ou de trafic d'influence a été commise,
- Le fait d'offrir ou recevoir tout avantage d'une personne physique ou morale appartenant au secteur public ou au secteur privé, sur le territoire national ou à l'international, et/ou d'accomplir ou faire accomplir toute action ayant pour objet de compromettre l'objectivité et la transparence de tout processus décisionnel au bénéfice, direct ou indirect, de Fermentalg et/ou des personnes relevant de la Charte.

Quiconque au sein de l'entreprise a connaissance ou a un doute sur un fait de corruption, de conflit d'intérêt ou de trafic d'influence se doit d'informer sa hiérarchie ou le référent d'Ethique.

1.5. Conformité aux règles et normes financières et comptables

L'information économique et financière de Fermentalg doit donner une image fidèle et sincère de sa situation économique et financière, conformément aux principes comptables généralement reconnus et aux normes internationales d'information financière applicables. Aucune personne relevant de la Charte Ethique ne dissimulera ou n'altérera les informations figurant dans les rapports financiers et les documents comptables de la société qui doivent être complets, exacts et sincères.

1.6. Conformité aux règles fiscales

Fermentalg se conforme aux règles fiscales nationales et internationales.

1.7. Protection de la propriété intellectuelle et industrielle

La propriété intellectuelle et industrielle créée par les salariés de Fermentalg demeure la propriété de la société dans le cadre de la réglementation applicable.

Toutes les personnes relevant de la Charte Ethique doivent s'efforcer de protéger les brevets, les marques, les droits d'auteur, les secrets commerciaux et toute autre information soumis aux droits de propriété intellectuelle et industrielle détenus par Fermentalg.

1.8. Concurrence

Les personnes relevant de la Charte Ethique doivent respecter les principes et règles permettant une concurrence loyale et ne doivent pas violer les lois de protection de la concurrence. Tous les accords entre Fermentalg et les tiers qui pourraient avoir un effet négatif sur la concurrence font l'objet d'un contrôle juridique préalable.

1.9. Fermentalg évite que la situation personnelle des personnes relevant de la Charte Ethique soit en conflit direct ou indirect de la société

Les personnes relevant de la Charte Ethique doivent éviter toute situation dans laquelle leurs intérêts personnels et les intérêts des personnes qui leur sont liées peuvent entrer en conflit avec les intérêts de Fermentalg. Si ces personnes se trouvent dans une situation de conflit d'intérêts, elles doivent en aviser le référent éthique au sein de Fermentalg.

Les déclarations doivent être faites sans délai au référent éthique qui choisira le binôme pertinent pour l'épauler après qu'une situation de conflit d'intérêt, avérée ou potentielle, a été constatée et, en tout état de cause, avant qu'une décision qui pourrait être affectée par le conflit d'intérêts éventuel ne soit prise. En outre, toute modification ou fin d'une telle situation doit être déclarée au référent éthique.

En cas de conflit d'intérêts potentiel, les personnes relevant de la Charte d'Ethique :

- Ne doivent pas profiter d'avantages personnels pour elles-mêmes ou pour des personnes liées en raison de leur position au sein de Fermentalg ;
- Ne peuvent pas exercer d'activités professionnelles identiques aux activités professionnelles qu'elles exercent pour Fermentalg si cela peut interférer avec les intérêts de Fermentalg.

1.10. Fermentalg adopte une approche rigoureuse pour le traitement de l'information

Fermentalg considère que l'information détenue est un atout essentiel pour la gestion de ses affaires. L'information et le savoir-faire sont donc particulièrement protégés. Pour cette raison, les personnes relevant de la Charte Ethique doivent traiter l'information et les connaissances de telle façon qu'elles soient protégées en conséquence.

▪ Sincérité :

La sincérité de l'information est un principe essentiel, de sorte que les personnes relevant de la Charte disposant d'informations à communiquer, tant à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation, se doivent d'en assurer la sincérité.

Toutes les transactions financières internes et / ou externes de Fermentalg doivent être clairement, précisément et exactement reflétées dans les communications et documents.

▪ Secret des affaires :

Les personnes relevant de la Charte Ethique doivent respecter la confidentialité des informations relevant du secret des affaires, même après leur départ de Fermentalg.

Lorsque les informations confidentielles en question appartiennent à Fermentalg, les personnes relevant de la Charte Ethique ne doivent pas divulguer ces informations à des tiers (y compris à leurs relations personnelles et familiales).

Lorsque les informations confidentielles appartiennent à des tiers extérieurs, les personnes relevant de la Charte Ethique doivent respecter les accords de confidentialité s'y rapportant.

1.11. Réputation de Fermentalg

L'information concernant Fermentalg doit être transparente, sincère et cohérente. Toutes les personnes relevant de la Charte Ethique doivent veiller avec le plus grand soin au respect de la bonne image et de la réputation de Fermentalg dans le cadre de leurs activités professionnelles. Chaque fois qu'elles apparaissent ou se présentent de leur propre initiative en tant qu'employés, directeurs ou mandataires de Fermentalg dans un média social (Internet, réseaux sociaux, etc.), elles doivent veiller à donner une image correcte et appropriée de Fermentalg et que le respect des valeurs éthiques promues soit assuré.

1.12. Utilisation et protection des actifs de Fermentalg

▪ Les actifs

Les personnes relevant de la Charte Ethique doivent protéger les actifs de Fermentalg. Elles doivent s'assurer que les actifs de Fermentalg sont utilisés efficacement et de manière adéquate, et en évitant une utilisation inappropriée. Les actifs de Fermentalg ne peuvent être utilisés qu'à son bénéfice.

▪ Systèmes d'information et de communication

Les systèmes d'information et de communication doivent être utilisés principalement pour un usage professionnel. Fermentalg se réserve le droit de contrôler et réglementer, sous réserve des dispositions légales, l'utilisation privée des systèmes d'information et de communication.

1.13. Fermentalg garantit l'égalité des chances et l'absence de discrimination aux parties prenantes

▪ Relations de travail

Fermentalg n'accepte aucun harcèlement en milieu professionnel.

Fermentalg garantit des chances égales et exemptes de toute discrimination fondée sur le sexe, le pays d'origine, la religion, la croyance, l'âge, les critères physiques, l'orientation sexuelle, la nationalité, les idées politiques, l'état matrimonial ou le handicap.

L'égalité des chances s'applique à l'embauche et tout au long du déroulement de la carrière.

Fermentalg promeut des politiques favorisant l'équilibre nécessaire entre la vie personnelle ou familiale et la vie professionnelle.

○ Sélection et promotion

Les personnes relevant de la Charte Ethique sont recrutées et promues en fonction de leurs compétences, de leur capacité à accomplir leurs missions et atteindre leurs objectifs ainsi que de leur intégrité professionnelle.

○ Formation

Toutes les personnes relevant de la Charte Ethique doivent prendre part aux formations mises en place par Fermentalg afin de compléter leurs connaissances de la Règlementation en vigueur et du Règlement Interne, en relation avec les fonctions et activités qu'elles exercent.

○ Information des personnes

L'information des personnes relevant de la Charte Ethique doit être précise quant à l'évaluation de leurs performances et des objectifs à atteindre.

○ Conditions de travail

Les conditions de travail doivent être sans danger pour la santé des personnes. Fermentalg veille également à ce que ses fournisseurs et partenaires appliquent les règles et réglementations en matière de santé et de sécurité au travail.

▪ Relation avec les clients

Fermentalg s'attache à définir, concevoir et proposer à ses clients la meilleure qualité de produit. A cet effet, Fermentalg porte un engagement mettant en œuvre les ressources et les mesures nécessaires pour assurer la meilleure qualité de son offre. Les personnes relevant de la Charte Ethique doivent traiter les clients de façon équitable, leur fournir des informations fidèles et rechercher à toujours apporter un service d'excellence.

▪ Relations avec les fournisseurs

○ Sélection

Les processus de sélection des fournisseurs doivent respecter les principes d'équité, d'objectivité et de transparence. La sélection repose principalement sur les critères de qualité, de coût et de délais. Lors du choix d'un fournisseur, les personnes relevant de la Charte Ethique doivent éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels seraient en conflit avec les intérêts des sociétés de Fermentalg. De telles situations doivent être portées à la connaissance du Comité d'Ethique.

○ Contrats

Tous les contrats doivent comporter des clauses anti-corruption et des clauses d'acceptation de la Charte Ethique de Fermentalg. Des clauses environnementales et sociales seront aussi insérées. En outre, les fournisseurs retenus doivent respecter les principes définis dans le Pacte Mondial des Nations Unies.

Les conditions contractuelles convenues entre les parties doivent être respectées.

2 Connaissance et formation à la Charte Ethique de Fermentalg

La Direction des Ressources Humaines de Fermentalg porte la Charte Ethique à la connaissance de ses collaborateurs, notamment lors de nouvelles embauches.

Lors de leurs relations avec des parties prenantes, Fermentalg doit les informer de l'existence de la Charte Ethique et du nécessaire respect de celle-ci pour ce qui les concerne.

Fermentalg mentionnera l'existence de son dispositif de recueil des alertes éthiques sur son site web.

3 Conformité avec la Charte Ethique de Fermentalg

Toutes les personnes relevant de la Charte Ethique doivent se conformer à celle-ci. Il en est de même pour les autres parties prenantes pour les éléments de la Charte Ethique qui les concernent.

3.1. Action en cas de violation

Nous devons tous être garants du respect de ces dispositions et plus particulièrement des dispositions relatives à l'obligation d'intégrité, au respect des valeurs et des principes éthiques défendus par Fermentalg.

Fermentalg attend ainsi de chacun, l'engagement de :

- ne pas rester impassible devant une situation contraire à cette obligation ;
- signaler les faits dont ils auraient pu être témoins.

Fermentalg a mis en place un protocole de recours à 3 niveaux en cas de violation de la charte Ethique sur lequel Fermentalg fonde son action.

Niveau 1 : le signalement des faits passe en 1er lieu par la voie hiérarchique, managers et/ou la DRH pour traitement de l'alerte donnée. Toute sanction éventuellement prise se fera en application des règlements en vigueur au sien de l'entreprise. La DRH fera un compte rendu au référent Éthique ainsi qu'au Président Directeur Général.

Si aucun de ces moyens n'est possible ou disponible il convient de saisir le référent Ethique qui sera chargé de traiter l'alerte.

Niveau 2 : pour traiter l'alerte, le référent Ethique constituera un binôme avec soit un membre du CSE soit un membre de la Direction concernée. Ce binôme est tenu à une obligation de confidentialité sur les informations auxquelles il peut accéder dans le cadre de sa mission. Il doit, d'une façon générale, observer réserve et retenue dans l'exercice de sa mission.

Niveau 3 : dans le cas où la violation de la charte éthique ne peut être résolue par le binôme ci-dessus, le référent Ethique devra recourir dans un deuxième temps au membre du conseil d'administration en charge des problèmes éthiques.

3.2. Dispositif de saisine du référent Ethique et de traitement des alertes

Le référent Ethique peut être saisi :

- Par courrier électronique à l'adresse suivante : compliance@fermentalg.com
- Par courrier : Fermentalg (Réfèrent Ethique) – 4 rue Rivière – 33500 Libourne.

Ce dispositif est également mis à disposition de tous ceux ayant besoin d'aide ou de conseil sur le contenu de la Charte et ses modalités de mise en œuvre, et qui n'auraient pas obtenu les réponses auprès de leur hiérarchie.

A réception du signalement, le référent Ethique sera chargé de traiter l'alerte dans les meilleurs délais (délai maximum de 48 heures pour la prise en charge et d'un mois pour le traitement) et dans le respect des principes de confidentialité, d'impartialité et de présomption d'innocence.

Toute enquête se déroulera par ailleurs dans le respect de la législation locale applicable, notamment s'agissant du respect du contradictoire.

Une fois le signalement réceptionné, le référent Ethique se charge de qualifier ce dernier :

- En s'assurant que les faits signalés relèvent bien de l'application de la présente charte Ethique,
- En confiant les investigations à réaliser à la direction la mieux à même d'identifier, de caractériser et de traiter les faits signalés.

S'en suit la phase d'investigation au cours de laquelle chacun est tenu d'apporter sa pleine et entière collaboration et de fournir, à première demande, toutes informations et documents utiles.

La personne mise en cause sera informée de la nature des allégations portées à son égard. L'information pourra ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire, par exemple, de vérifier des faits, de préserver des preuves ou de saisir les autorités compétentes.

Les informations ne seront partagées qu'avec les seules personnes qui en auront un besoin légitime dans le cadre des investigations et pour garantir le traitement du signalement et/ou la prise de mesures appropriées.

La Direction chargée des investigations communique un compte rendu au référent Ethique, lequel est chargé avec son binôme d'en informer le Président Directeur Général qui décidera des décisions à prendre pour faire cesser le trouble, sanctionner éventuellement les faits et prévenir le risque.

Il est à noter que toute personne de « bonne foi » ne sera ou ne pourra par ailleurs être sanctionnée ou faire l'objet de représailles pour avoir signalé des faits avérés ou potentiels de corruption, de trafic d'influence, d'iniquité, de conflit d'intérêt, discrimination ou harcèlement, dans le respect de la présente procédure de signalement.

De « bonne foi » signifie ici qu'au moment de mettre en œuvre la présente procédure, des informations complètes et honnêtes sont communiquées, même si elles s'avèrent ultérieurement erronées.

Quiconque considérant faire l'objet de représailles doit le signaler immédiatement et par les mêmes voies que celles décrites ci-dessus.

En revanche, tout signalement mensonger et diffamatoire poursuivant un objectif contraire à nos enjeux de neutralité, d'équité et de respect, pourra être, quant à lui, tout autant sanctionné.

3.3 Sanctions au non-respect de la Charte

Le non-respect de la Charte Ethique est susceptible d'entraîner de lourdes sanctions pour la Société mais aussi, à titre individuel, pour tout dirigeant ou collaborateur concerné par un manquement à ces principes.

Des agissements contraires aux principes de la Charte Ethique peuvent aussi entraîner des préjudices économiques, d'image, et de réputation pour la société.

Ils peuvent également conduire à :

- Des sanctions disciplinaires (par exemple, un licenciement pour faute grave), civiles (par exemple, des dommages-intérêts) et pénales (par exemple, des amendes et/ou peines de prison) soient mises en œuvre contre un collaborateur à l'origine de ces agissements,
- La résiliation de toute relation d'affaires avec un partenaire commercial qui n'agirait pas en adéquation avec les valeurs et principes de la Charte Ethique.