

CODE *Ethique*



Sébastien Bossard
PRÉSIDENT

Notre mission – *Inventer un monde alimentaire sûr* – répond à un défi auquel nous nous consacrons sans réserve, la sécurité des aliments étant aujourd’hui la préoccupation numéro 1 sur l’ensemble des étapes de la chaîne alimentaire. Cette mission et nos quatre valeurs fondamentales – Transparence (*Transparency*), Partage (*Sharing*), Compétence (*Proficiency*), Anticipation (*Foresight*) – définissent qui nous sommes dans un monde où autorités et consommateurs exigent à la fois transparence et confiance. Elles nous guident dans nos actes quotidiens et dans les décisions prises dans le cadre de nos responsabilités individuelles et collectives. Elles doivent inspirer nos comportements avec nos collègues, nos clients et partenaires, et plus généralement dans nos interactions avec la société toute entière. Elles traduisent l’éthique professionnelle de notre Groupe.

De ces valeurs fondamentales découle notre attachement à la démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) que nous nous engageons à soutenir et à promouvoir. Cette démarche va au-delà du respect des lois et règlements en vigueur qui ne doit, en tout état de cause, jamais être compromis.

Rédigé dans le cadre de cette démarche, **je vous invite à découvrir le Code éthique de Kersia. Il fixe les principes de base et règles minimales à respecter, ainsi que les normes de conduite professionnelle auxquelles nous devons adhérer dans l'exercice de notre activité dans le monde entier.** Ce code s'inscrit dans la logique de notre mission et des valeurs qui nous guident.

Ce document de référence s'adresse à tous les salariés de Kersia, sur tous les marchés où nous exerçons dans le monde. Collaborateur, manager, dirigeant... chacun d'entre nous doit l'intégrer dans ses comportements professionnels et s'y référer autant que de besoin. Il s'adresse également à tous les partenaires avec qui le groupe noue des relations quelles qu'elles soient. Je vous demande donc d'y apporter la plus grande attention.

Ce code donne un cadre de référence et des lignes directrices pour agir avec intégrité. S'il ne peut naturellement évoquer l'ensemble des situations susceptibles de se présenter à chacun d'entre nous, il couvre un large éventail de questions.

En outre, ce code formalise également mon engagement et celui du Comex dans la lutte contre la corruption, le trafic d'influence, les conflits d'intérêts et les pratiques de concurrence déloyale : aucun de ces comportements ne saurait être toléré au sein de notre groupe. En ce sens, Kersia s'engage dans une démarche de prévention et de détection des faits de corruption.

Le non-respect de ce code et de ses dispositions par les collaborateurs est susceptible de sanctions, indépendamment des risques légaux encourus.

Je compte sur chacun d'entre vous pour adhérer à ce code et le mettre en pratique. Il vous protège individuellement en vous aidant à adopter une conduite exemplaire.

Le respect de ce code est une condition indispensable pour atteindre notre objectif : être le partenaire de confiance assurant ensemble, la sécurité des aliments de la fourche à la fourchette.

Sébastien Bossard

PRÉSIDENT

JUIN 2019

Table des matières

À qui s'adresse ce code ?

Respect des hommes

- Droits de l'homme
- Egalité, diversité, non-discrimination et absence de harcèlement
- Santé – sécurité des personnes
- Sûreté des collaborateurs
- Droits de propriété intellectuelle et industrielle
- Protection de la vie privée et des données personnelles
- Confidentialité et protection des données de l'entreprise
- Epanouissement des collaborateurs

Respect de l'environnement

- Réduction de l'impact des activités du groupe et de ses clients
- Réduire des risques industriels et environnementaux des sites

Comportement intègre

- Prévention de la corruption et du trafic d'influence
- Aide à la réflexion
- Prévention des conflits d'intérêts
- Concurrence loyale
- Prévention des atteintes à l'image et à la réputation

En pratique

- Application du Code éthique
- Sanction en cas de non respect du Code éthique
- Dispositif d'alerte
- Aide à la décision en cas de doute



À qui s'adresse ce code?

CE CODE S'ADRESSE :

- à tous les collaborateurs et dirigeants des entités du groupe dans le monde, quel que soit leur statut, permanents ou occasionnels (mandataire social, salarié, personnel intérimaire, stagiaire...);
- à toutes les entités du groupe et pour l'ensemble de ses activités, dans les relations avec des tiers (sous-traitants, fournisseurs, prestataires extérieurs, pouvoirs publics, associations professionnelles...) et entre les différentes entités du groupe ;
- à tous les tiers avec lesquels les entités du groupe ont une relation d'affaires. L'application effective des principes de ce code par les partenaires du groupe doit guider les entités du groupe dans leur choix et leur maintien de ces relations. En ce sens le groupe attend de ses partenaires une démarche similaire garantissant que l'ensemble de ses activités seront conduites de manière responsable, respectueuse et en toute sécurité.

Respect des hommes

DROITS DE L'HOMME

Le groupe respecte et promeut, auprès de ses collaborateurs, et de toutes personnes avec lesquelles il est en relation (clients, fournisseurs, partenaires...), les droits de l'Homme tels que définis notamment dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies. Toute activité doit être conduite dans le respect de l'être humain et de sa dignité.

Le groupe est particulièrement attentif à interdire le travail des enfants sous toutes ses formes ainsi que le travail forcé, conformément à la réglementation locale applicable et a minima conformément aux normes adoptées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Les collaborateurs du groupe sont invités à signaler et prévenir toute violation de ces droits dont ils auraient connaissance.

EGALITÉ, DIVERSITÉ, NON-DISCRIMINATION ET ABSENCE DE HARCÈLEMENT

Le groupe est soucieux de fournir à ses collaborateurs un environnement professionnel favorisant :

- l'égalité à toutes les étapes de la vie professionnelle (recrutement, rémunération, accès à la formation, déroulement d'une carrière, départ de l'entreprise...);
- la diversité à tous les niveaux d'emploi, sans aucune discrimination liée au sexe, à l'âge, à la maternité, à l'état de santé, à la situation familiale, à l'orientation sexuelle, au handicap, à la nationalité, à la religion, ni à aucune autre forme de discrimination;
- l'absence de tout comportement volontairement malveillant ou insultant ou tout comportement considéré comme une forme de harcèlement moral ou sexuel;
- des relations professionnelles solidaires et respectueuses en toutes circonstances, en favorisant l'écoute et la prise en considération de l'avis et des contributions de chacun;
- un dialogue social participatif, en permettant la concertation, la négociation, la consultation ou l'échange entre les collaborateurs ou avec leurs représentants et l'entreprise.



SANTÉ – SÉCURITÉ DES PERSONNES

Le groupe porte une attention particulière au respect de la santé et de la sécurité de tous.

- De nombreuses actions ont été réalisées ou sont en cours pour assurer une parfaite maîtrise des risques professionnels dans la conduite de l'activité du groupe : analyse des risques en matière de sécurité, mise en place de moyens de prévention et d'amélioration des conditions de travail, sensibilisation aux risques et aux dangers, formation à l'application de normes de sécurité rigoureuses. Leur amélioration constante et leur pilotage sont renforcés par l'obtention de la Certification ISO 45001/OSHAS 18001 - Santé et sécurité au travail - qui sera étendue à tous les sites du groupe.
- Les règles de sécurité s'appliquent également à toute personne intervenant au sein des entités du groupe. Chacun doit être attentif à sa sécurité, à celle de ses collègues et des tiers et doit signaler toute situation dangereuse. Chacun a le droit de se protéger s'il estime être dans une situation présentant un danger grave et imminent.
- Le groupe a délibérément choisi de ne plus utiliser certains produits jugés trop dangereux, même s'ils sont toujours autorisés par certaines autorités (ex : suppression des formaldéhydes).

SÛRETÉ DES COLLABORATEURS

L'être humain est au cœur du projet de Kersia. Le groupe s'efforce de mettre en place les meilleures conditions de protection de son personnel face aux risques d'actes de malveillance, partout dans le monde.

- Chaque collaborateur bénéficie d'un accès à un dispositif d'information propre au pays dans lequel il est conduit à se déplacer.
- Des consignes spécifiques encadrant les déplacements s'imposent aux collaborateurs du groupe. Elles ont pour objectif de les protéger de tout risque lors de leurs déplacements.
- Le groupe a mis en place une organisation et des moyens adaptés visant à permettre l'alerte, la prise en charge et le rapatriement de ses collaborateurs en cas d'accident, de menace ou de péril dans un pays.



DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET INDUSTRIELLE

Les droits de propriété intellectuelle et industrielle du groupe, (brevets, marques, logiciels, bases de données ou autres, formules et process) sont des actifs essentiels du groupe, que chacun s'engage à respecter scrupuleusement.

Leur violation constitue dans la plupart des pays une contrefaçon pénalement répréhensible.

Chacun s'engage également à respecter les droits de propriété intellectuelle de tiers.

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE ET DES DONNÉES PERSONNELLES

Le groupe s'engage à respecter les règles relatives à la protection de la vie privée de ses collaborateurs, à la confidentialité des données personnelles et à prendre toutes

les mesures appropriées, au regard de l'état de l'art, pour assurer la sécurité et la protection de ces données.

CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES DE L'ENTREPRISE

Chacun s'engage à respecter l'ensemble des droits et obligations du groupe à l'égard des informations du groupe (informations confidentielles, informations commerciales non divulguées, savoir-faire, secret de fabrication...), des données du personnel et des clients du groupe, ainsi que des

données de tiers, en particulier celles soumises au secret professionnel ou à toute obligation de confidentialité.

Ces informations sont susceptibles d'être protégées par des dispositions légales spécifiques telles que la réglementation applicable au secret des affaires.

EPANOUISSEMENT DES COLLABORATEURS

Les collaborateurs du groupe relèvent chaque jour des défis pour apporter un service et une expertise auprès de ses clients pour améliorer leurs performances.

- Le groupe est persuadé que l'épanouissement des collaborateurs est un véritable levier de performance des entreprises.
- Conscient que les compétences de ses collaborateurs constituent un capital précieux, le groupe souhaite les développer en s'appuyant sur la formation et le partage d'expériences, en facilitant la mobilité interne et les initiatives personnelles.
- Le groupe est particulièrement attaché à fournir des conditions de travail qui respectent un bon équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Les entretiens individuels permettent aux collaborateurs d'évoquer ces sujets. En outre, le groupe s'efforcera toujours de créer des occasions et de mettre en place des outils permettant d'être à l'écoute des besoins de ses collaborateurs pour favoriser sans cesse leur épanouissement.



Respect de l'environnement

RÉDUCTION DE L'IMPACT DES ACTIVITÉS DU GROUPE ET DE SES CLIENTS

L'engagement à la protection de l'environnement est un enjeu majeur pour le groupe, au vu de son activité. Le groupe a ainsi adhéré à la démarche européenne « Responsible Care » dès 2008. Cet engagement doit rester au cœur des actions du groupe.

Pour limiter les impacts directs et indirects de ses activités sur l'environnement, sur le réchauffement climatique et sur la biodiversité, le groupe met en œuvre des mesures visant à développer :

- la lutte contre toute forme de pollution de l'eau, des sols et de l'air ;
- la limitation, le tri et le recyclage des déchets ;
- des projets internes et des services clients visant à limiter le prélèvement et l'utilisation des ressources (eau, énergies notamment fossiles, matières...) ;
- des projets de chimie verte (Green Chemistry Alliance) par lesquels le groupe se fixe des objectifs annuels et se dote d'indicateurs de suivi de sa performance ;
- la sensibilisation des collaborateurs et des clients au respect de l'environnement.

Le groupe est particulièrement sensible à la protection de l'eau et à la pollution par les plastiques. Il veille à récupérer un maximum de ses emballages et à développer des solutions de recyclage, deux domaines importants dans lesquels il souhaite soutenir des projets spécifiques.

RÉDUCTION DES RISQUES INDUSTRIELS ET ENVIRONNEMENTAUX DES SITES

Au-delà du respect des exigences réglementaires, de l'évaluation des risques environnementaux et des moyens de maîtrise mis en œuvre pour les limiter, le groupe s'attache à améliorer en permanence ses performances dans ce domaine. Il entend ainsi déployer la certification ISO 14001 -Management environnemental-, déjà acquise depuis plusieurs années sur certains sites, sur l'ensemble des sites à l'horizon 2023.

Des mesures complémentaires sont également mises en œuvre pour assurer la protection des collaborateurs et des populations des territoires où le groupe est implanté (ex : sites Seveso, Plans

d'Opération Internes (POI), plan de gestion des risques et des crises...) Dans le cadre de la construction en 2019 de trois sites industriels neufs, en Espagne et au Brésil, des investissements importants ont été réalisés pour répondre à ces exigences.

Comportement intègre

PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

La corruption¹ et le trafic d'influence² sous toutes leurs formes sont contraires à l'éthique et interdits par de nombreuses conventions internationales et par la loi, dans la plupart des pays³.

Convaincu que l'éthique est un vecteur de confiance et de succès dans les affaires, le groupe adhère fortement à ces interdictions et prohibe formellement toute forme de corruption :

POTS DE VIN ET COMMISSIONS OCCULTES :

Les cadeaux, voyages, repas somptueux, divertissements, sommes d'argent dissimulées ou avantages quelconques... offerts ou reçus, directement ou indirectement, en échange de l'obtention d'un marché ou d'un avantage concurrentiel sont considérés comme des pots de vins ou des commissions occultes et son rigoureusement interdits lorsqu'ils représentent plus qu'une valeur symbolique

ou peuvent paraître de nature à influencer la relation d'affaires ou la prise de décision.

Tout cadeau, invitation, divertissement, somme d'argent ou avantage quelconque doit en tout état de cause être offert ou reçu en toute transparence vis-à-vis de vos collègues et de votre hiérarchie.

1- La corruption est le fait de recevoir ou solliciter un don en vue d'accomplir, ou de s'abstenir d'accomplir, un acte entrant dans le cadre de ses fonctions.

2- Le trafic d'influence est le fait de recevoir ou solliciter un don en vue d'abuser de son influence sur un tiers afin qu'il prenne une décision favorable.

3- Ex: • France : Sapin 2 2016-1691; UK : The UK Bribery Act 2011

• USA : The Foreign Corrupt Practices Act 1977/1988

• China : The criminal Law of the People's Republic 2015; UN : Global Compact 2004

LICENCES, PERMIS, AUTORISATIONS :

Il est interdit d'offrir ou de recevoir directement ou indirectement une somme d'argent ou un avantage quelconque en échange de l'obtention d'une autorisation particulière.

Exemples de situations :

- obtenir les autorisations de mise sur le marché de nos produits
- créer une entité juridique,
- produire, importer, transporter ou livrer certains biens et services,
- construire ou exploiter une usine de production,
- embaucher du personnel local ou étranger ou faire en sorte que le personnel étranger de l'entreprise réside et travaille dans le pays, etc.

PAIEMENTS DE FACILITATION :

Les petits paiements effectués pour garantir ou accélérer l'exécution d'une action de routine ou nécessaire à laquelle le payeur a droit sont également prohibés.

Exemples de situations :

- obtention de dédouanement des marchandises
- demande d'entrée au bureau de l'immigration,
- dans certains pays, permettre aux véhicules, aux biens ou au personnel d'une entreprise d'utiliser un itinéraire particulier ou de franchir un point de contrôle,
- dans certains pays, obtenir la mise en place de mesures particulières de sécurité pour ses employés.

MÉCÉNAT, SPONSORING, LOBBYING...

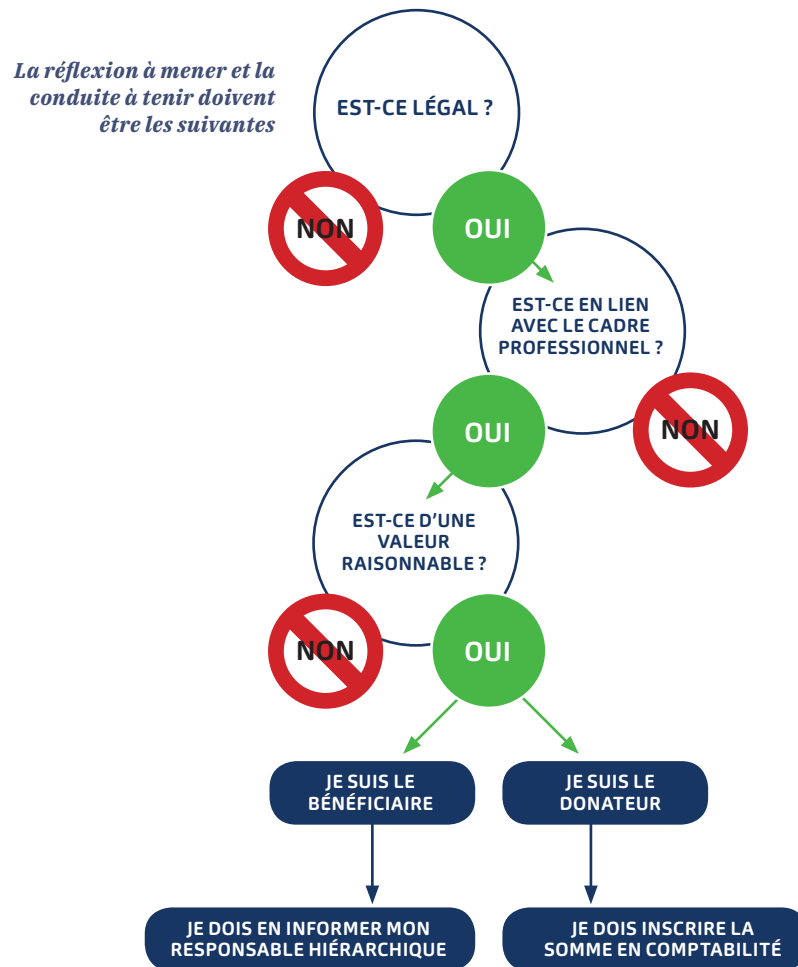
Attention, un pot de vin ou une commission occulte peut également se cacher derrière :

- certaines actions de lobbying,
- des mécénats, sponsorings et contributions à des organisations caritatives,
- le parrainage d'événements et de conférences organisés ou auxquelles participent des entités gouvernementales ou des fonctionnaires,
- des subventions versées en faveur de populations locales ou de l'environnement,
- le versement d'une somme d'argent à un parti politique.

Toute complaisance à l'égard d'une corruption active (*proposer une contrepartie*) ou passive (*accepter une contrepartie*) est interdite.

Aide à la Réflexion

Si un collaborateur est soumis à des pressions ou sollicitations de la part de tiers, il doit en informer sa hiérarchie afin de prendre conseil sur la conduite à tenir.



PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le groupe entend se prémunir de toute situation de conflit d'intérêt réel, potentiel ou apparent, soit toute situation susceptible d'influer ou paraître influencer sur l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses activités par le groupe ou l'un de ses collaborateurs. Une telle situation doit être discutée en totale transparence afin que les mesures appropriées puissent éventuellement être mises en place.

CONCURRENCE LOYALE

Le groupe est depuis longtemps attaché à promouvoir une concurrence libre et loyale basée sur les pratiques suivantes :

- ne jamais chercher à obtenir un avantage concurrentiel par l'intermédiaire de pratiques illégales ou déloyales (pratiques anticoncurrentielles telles que entente sur les prix, dumping, ou dénigrement de la concurrence...),
- toujours agir avec intégrité dans les relations avec les clients, fournisseurs et/ou distributeurs ainsi qu'avec les concurrents.

PRÉVENTION DES ATTEINTES À L'IMAGE ET À LA RÉPUTATION

L'image et la réputation du groupe sont des éléments essentiels de sa capacité à se développer et de son attractivité.

Chacun doit veiller à l'image et la réputation du groupe. De façon générale, le comportement de chacun doit être respectueux des clients, des partenaires et de l'entreprise.

La contribution à des réseaux sociaux, forums de discussion, systèmes de discussion instantanée, blogs, sites, au nom du groupe, ou dont le contenu est susceptible d'engager la responsabilité civile ou pénale du groupe, est interdite sans autorisation préalable du groupe. Une vigilance renforcée de chacun est en tout état de cause indispensable, en particulier dans les propos tenus au nom du groupe et/ou au sujet du groupe.

Application du Code éthique

Un Code éthique ne peut prétendre apporter une réponse à toute question de nature éthique susceptible de se poser dans le cadre de nos activités. Il clarifie les principes et règles de base qui doivent gouverner les décisions et le comportement de chacun. Nous comptons sur votre jugement, votre bon sens et votre sens des responsabilités pour appréhender avec lucidité les diverses situations qui peuvent se présenter à vous et pour prendre les décisions appropriées, dans le respect des principes exposés dans le présent Code éthique.

Dans cette perspective, les managers doivent adopter le comportement suivant :

- Avant tout, montrer l'exemple de manière à ce qu'aucun doute ne soit permis sur la volonté du groupe et de la direction de porter les valeurs exprimées dans le présent Code éthique ;
- Sensibiliser les équipes et s'assurer du respect des principes du présent Code éthique ;
- S'attacher à créer un climat favorable à des échanges ouverts, honnêtes et respectueux permettant à leurs équipes de s'exprimer librement et de partager leurs préoccupations ;
- Réagir rapidement et efficacement aux préoccupations exprimées par leurs équipes, avec courtoisie et bienveillance, mais sans complaisance ;
- Informer les personnes compétentes de toute situation litigieuse dont ils auraient connaissance.

De manière générale, le respect des lois et règlements en vigueur ne doit jamais être compromis.

SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DU CODE ÉTHIQUE

Le non-respect de tout ou partie des principes et règles définis dans le présent Code éthique pourra entraîner des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires.

Les mesures disciplinaires s'appliqueront également aux personnes autorisant des infractions.

DISPOSITIF D'ALERTE

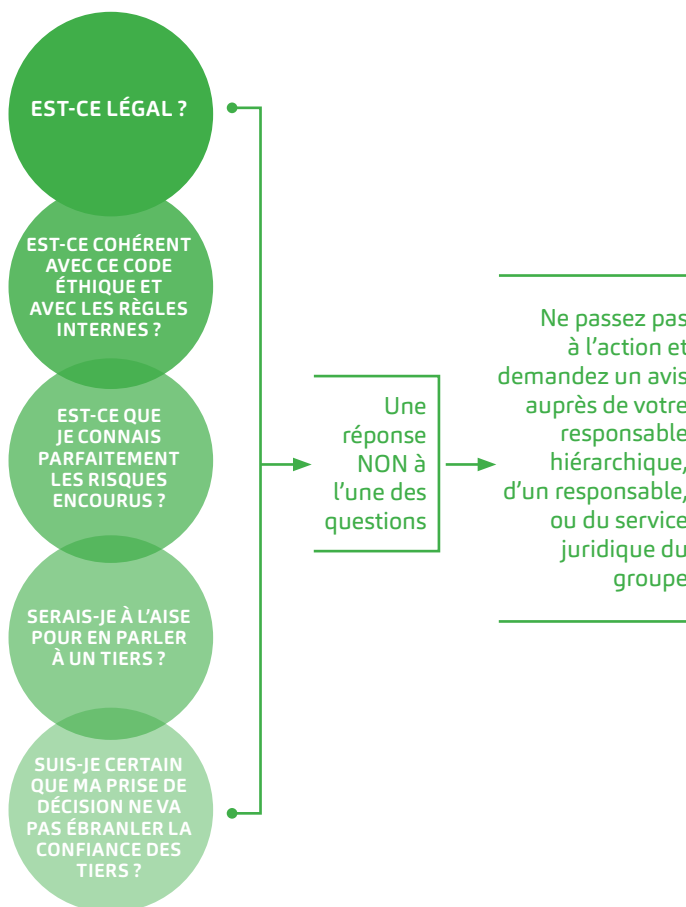
Un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au présent Code éthique est accessible aux collaborateurs internes, externes ou occasionnels des entités du groupe depuis l'intranet.

En cas d'inaccessibilité de la page intranet dédiée, veuillez vous adresser au service juridique du groupe. Vous pouvez également en parler avec votre responsable hiérarchique, qui pourra vous orienter et vous conseiller.

Aide à la décision en cas de doute

Si vous vous interrogez sur la manière d'appliquer le Code éthique ou sur son interprétation, nous vous invitons à prendre contact avec votre responsable hiérarchique ou avec un représentant du service juridique du groupe.

*Vous n'êtes pas tout à fait à l'aise ?
Posez-vous dans un premier temps les questions suivantes :*



*Agir avec éthique c'est respecter ceux
avec qui nous travaillons pour construire
des relations durables*



Société par Actions Simplifiée
55 Boulevard Jules Verger - 35803 DINARD
RCS SAINT MALO 814 913 869
www.kersia-group.com