



NOVATRA

LE CONCEPT

FABRICANT DE MOULES
POUR INJECTION PLASTIQUE

Code de conduite éthique

Table des matières

<i>Périmètre et Objectifs</i>	2
<i>Nos engagements</i>	2
1. Respect des droits de l'homme et amélioration des conditions de travail des salariés	2
2. Respect de l'environnement.....	4
3. Lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts, les pots-de-vin, le blanchiment d'argent et encadrement des cadeaux d'affaires	5
4. Respect de la diversité et de l'inclusion	6
5. Conformité au Règlement général sur la protection des données (RGPD)	6
<i>Procédure d'alerte et de résolution</i>	8
1. Qui peut signaler un abus ?.....	8
2. Définitions et exemples de situations à signaler	8
3. La procédure de signalement	10
4. Traitement de l'alerte et mesures disciplinaires	10
5. Confidentialité et protection des lanceurs d'alerte.....	11
6. Communication et coopération.....	11
7. Sensibilisation et formation continue	11
<i>Gestion du Code et gouvernance éthique</i>	11

Périmètre et Objectifs

Ce code constitue un guide pratique en matière d'éthique que l'ensemble des collaborateurs de NOVATRA SAS sont tenus de respecter dans le cadre de leurs activités. Il appelle chacun de nos collaborateurs à agir en cohérence avec les valeurs de l'entreprise, dans le respect de toutes nos parties prenantes : collègues, partenaires, clients, etc. Le code de conduite éthique vise à fournir aux collaborateurs les grands principes qui doivent guider les prises de décision. Chaque collaborateur doit s'y référer pour savoir quelle attitude adopter en cas de doute concernant, notamment, le bien-fondé d'une décision ou l'éthique d'une pratique. Pour le cas où le code de conduite ne suffirait pas à fournir au collaborateur les réponses nécessaires à ses questionnements, il sera tenu d'en référer à son responsable direct. L'intégrité et l'honnêteté de chacun d'entre nous sont indispensables au développement et à la pérennité de notre entreprise ainsi qu'au bien-être de toutes nos parties prenantes, internes comme externes. NOVATRA SAS s'engage à faire prendre connaissance ce code de conduite éthique à tous ses employés dès leur arrivée, et s'engage à faire respecter les grands principes du code en matière d'éthique.

Nos engagements

Chez NOVATRA SAS nous valorisons l'éthique, la transparence et l'engagement envers nos clients et parties prenantes. Ce code de conduite définit les principes et les normes que chaque membre de notre équipe doit suivre afin de promouvoir une pratique éthique de notre métier.

1. Respect des droits de l'homme et amélioration des conditions de travail des salariés

Les droits de l'homme sont des droits fondamentaux et universels, inhérents à tous les individus, indépendamment de leur race, de leur sexe, de leur religion, de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle, de leur handicap ou de toute autre caractéristique. Ils incluent des droits tels que la liberté d'expression, le droit à un travail décent, le droit à la vie privée et le droit à la non-discrimination.

- Nous nous engageons à respecter les Droits de l'Homme tels que définis par les normes internationales, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme et les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Cela inclut le respect des droits civils et politiques, des droits économiques et sociaux, ainsi que des droits liés au travail.

Chaque salarié de NOVATRA SAS doit s'assurer que les principes suivants sont respectés et s'engage à y contribuer :

- **Garantir le respect des normes internationales en matière de Droit de l'Homme et de Travail (pour les employés et les sous-traitants) ;**
- **S'assurer que l'entreprise met en place une gestion sociale globale et de sous-traitance :**
 - Pas d'irrégularités graves dans les contrats de travail ;
 - Pas d'incohérences significatives entre les registres de production et les registres des heures de travail ;
 - Prohibition de la sous-traitance de production non déclarée ou non autorisée ;
- **S'assurer que l'entreprise bannit le travail forcé et l'esclavage moderne :**
 - Pas de recours au travail forcé ou carcéral ;
 - Pas de conservation des papiers d'identité des travailleurs ;
 - Interdiction du contrôle des mouvements des travailleurs en dehors de leur lieu de travail ;
- **S'assurer que l'entreprise bannit le travail des enfants :**
 - Respect des législations et réglementations nationales relatives au travail des enfants ;
- **S'assurer que l'entreprise garantit la liberté d'association et la négociation collective :**
 - Prohibition des pratiques discriminatoires à l'encontre des représentants du personnel ;
 - Pas de restriction / refus de la liberté d'association ;
- **S'assurer que l'entreprise respecte la réglementation en matière de temps de travail :**
 - Pas de dépassement du temps de travail défini par les pratiques locales et sectorielles ;
 - Pas de temps de travail pouvant entraîner un grave danger pour la santé des travailleurs ;
 - Pas d'heures supplémentaires forcées / obligatoires imposées.
- **S'assurer que l'entreprise respecte la réglementation en matière de salaire :**
 - Respect du salaire minimum et du taux de majoration des heures supplémentaires ;
 - Pas de retenues sur salaire en dehors des cas explicitement prévus par la loi ;
 - Rémunération des heures supplémentaires ;
 - Fourniture de l'assurance sociale proposée aux travailleurs lorsque la loi l'exige ;
- **S'assurer que l'entreprise œuvre pour interdire les discriminations, le harcèlement au travail :**
 - Interdiction de toute forme de discrimination en matière d'embauche, d'accès à la formation, de promotion, basée sur des critères de genre, de race, de religion, d'âge, de handicap, d'orientation sexuelle, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale ou ethnique ;
 - Interdiction de l'utilisation de tests de grossesse ou des tests médicaux dans le cadre du recrutement et laisser les travailleurs libres de leur choix de grossesse ;
 - Promotion de l'emploi et l'insertion professionnel des personnes en situation d'handicap ou éloignées de l'emploi ;
 - Développement de l'égalité femmes/hommes.

- **S'assurer que l'entreprise œuvre pour améliorer les conditions de travail des employés, notamment sur le plan de la santé au travail et de l'hygiène :**
 - Fourniture gratuite des équipements de protection individuelle nécessaires à leur activité aux travailleurs ;
 - Pas de menace immédiate pour la sécurité des travailleurs ;
 - Environnement de travail sûr et sain afin d'éviter les accidents ou dommages corporels.

- **Nous veillons à ce que nos clients et parties prenantes respectent également ces droits fondamentaux via notre code de conduite fournisseurs.** Nous encourageons nos clients à intégrer les principes des Droits de l'Homme dans leurs politiques, leurs pratiques d'emploi, leurs chaînes d'approvisionnement et leurs relations avec les communautés locales.

2. Respect de l'environnement

NOVATRA SAS veille à prendre en compte les enjeux de développement durable ; en ce sens, **chaque salarié de NOVATRA SAS doit s'assurer que les principes suivants sont respectés et s'engage à y contribuer :**

- **S'assurer que l'entreprise met en place un système de gestion de l'environnement :**
 - Respect de toutes les réglementations locales et internationales relatives à la protection de l'environnement et ne pas faire l'objet de poursuites et/ou d'amendes liées à des problèmes environnementaux ;
 - Limitation des consommations énergétiques et de matières premières ;
 - Optimisation des livraisons s'il y a lieu ;
 - Promotion de la consommation durable ;
- **S'assurer que l'entreprise contrôle ses émissions dans l'air :**
 - Pas de dépassement significatif des limites pour les polluants réglementés ;
 - Mise en place d'équipements de contrôles des émissions si nécessaire ;
- **S'assurer que l'entreprise met en place un système de gestion des déchets et des produits chimiques :**
 - Pas d'utilisation de produits chimiques interdits ;
 - Pas d'incinération de déchets sur site ;
 - Pas de production de déchets de manière incontrôlée, évitant de causer des préjudices immédiats à la communauté ;
 - Optimisation du recyclage et du réemploi ;
 - Réalisation d'efforts substantiels sur la limitation des emballages ;
- **S'assurer que l'entreprise met en place un système de gestion de l'eau et des eaux usées :**
 - Pas de dépassement significatif des limites pour les polluants réglementés ;

- Pas de rejets de façon incontrôlée des eaux usées, évitant de causer des préjudices immédiats à la communauté ;
- **S'assurer que l'entreprise agit pour protéger la biodiversité :**
 - Respect des protocoles internationaux (CITES, liste rouge de l'UICN, Nagoya, etc.) ;
 - Pas d'utilisation de produits agrochimiques interdits ayant un impact nocif sur la biodiversité (respect de la Convention de Stockholm) ;
 - Pas de déforestation ou conversion des écosystèmes intacts sans autorisation

3. Lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts, les pots-de-vin, le blanchiment d'argent et encadrement des cadeaux d'affaires

La corruption se réfère à l'abus de pouvoir, d'autorité ou de fonctions publiques ou privées pour un gain personnel ou pour influencer indûment des actions ou des décisions. Cela peut par exemple inclure la sollicitation ou l'acceptation de pots-de-vin, l'abus de positions de pouvoir, le favoritisme, les conflits d'intérêts, la fraude, le blanchiment d'argent ou toute autre pratique illicite. **Nous nous engageons à combattre la corruption sous toutes ses formes dans le cadre de notre activité. Nous avons pour objectif d'éliminer tout conflit d'intérêts qui pourrait survenir lors de nos ventes ou prestations.** Pour cela, tous nos collaborateurs ont l'obligation de ne jamais proposer ou encourager des pratiques ressemblantes à de la corruption ou du trafic d'influence. Aucun avantage, petit ou grand, ne doit être envisagé pour obtenir un traitement de faveur de la part d'un client, d'un prestataire, d'un fournisseur ou d'un partenaire.

De plus, les employés qui témoignent d'événements inhabituels doivent se référer aux valeurs, aux engagements et aux principes de l'entreprise. S'ils se retrouvent en conflit d'intérêts avec NOVATRA SAS ils doivent en informer leur hiérarchie et la direction pour éviter toute situation conflictuelle et trouver une solution.

Chez NOVATRA SAS nous avons mis en place une **procédure d'approbation des transactions sensibles**. Nous invitons nos collaborateurs à rester vigilants et à adopter les comportements suivants

- **Refuser et s'abstenir de solliciter tout cadeau, versement, service gratuit** pour lui ou un tiers à toute personne physique ou morale avec qui le collaborateur a ou a eu des relations commerciales et qui pourrait potentiellement influencer sur l'impartialité requise dans son activité ou être perçu comme tel.
- **S'interdire d'effectuer un versement ou d'offrir un avantage, cadeau ou service dont le montant dépasserait la simple marque de courtoisie**, à toute personne morale, physique, publique ou privée en vue d'obtenir une quelconque faveur, gagner ou conserver des affaires ou tout autre avantage commercial illicite.

Les cadeaux et invitations à des évènements ne peuvent constituer des marques de courtoisie acceptables dans le cadre de relations d'affaires établies que sous certaines conditions, à savoir :

- Si leur valeur est symbolique, est égale ou inférieure à 150 €,
- S'ils sont offerts en toute transparence,
- Si la réglementation et l'usage du pays dans lesquels ils sont offerts l'autorisent,
- S'ils n'impliquent pas une contrepartie.

4. Respect de la diversité et de l'inclusion

Nous valorisons la diversité des personnes et des idées, et nous nous engageons à créer un environnement inclusif où chacun est respecté et traité équitablement. Nous reconnaissons que la diversité, qu'elle soit liée au genre, à l'origine ethnique, à la religion, au handicap, à l'orientation sexuelle ou à toute autre caractéristique, apporte une richesse de perspectives et de compétences qui contribue à notre succès collectif. Nous promovons une culture de respect mutuel, de collaboration et de participation active, où chacun a la possibilité de s'exprimer, d'être entendu et de contribuer pleinement à nos activités et à nos décisions. Nous veillons à ce que nos politiques et pratiques de recrutement, d'évaluation et d'avancement soient fondées sur le mérite et exemptes de discrimination.

En développant le respect de la diversité et de l'inclusion, nous reconnaissons la valeur de chaque individu, indépendamment de ses différences. Nous nous engageons à créer un environnement où chacun se sent respecté, valorisé et soutenu. En favorisant la diversité et l'inclusion, nous cultivons une culture d'innovation, de créativité et de collaboration, qui renforce notre capacité à fournir des services de conseil en RSE de qualité supérieure et à répondre aux besoins variés de nos clients et parties prenantes.

5. Conformité au Règlement général sur la protection des données (RGPD)

- **Nous sommes pleinement engagés à respecter les principes et obligations du RGPD dans le traitement des données personnelles de nos clients, employés et parties prenantes.** Nous veillons à ce que toutes les données personnelles soient collectées, stockées, traitées et partagées conformément aux exigences légales et réglementaires applicables.
- **Nous informons nos clients et parties prenantes sur la manière dont nous collectons, utilisons et protégeons leurs données personnelles.** Nous veillons à ce que les droits des individus concernant leurs données personnelles soient respectés, notamment les droits d'accès, de rectification, d'effacement et de limitation du traitement.
- **Nous mettons en place des mesures de sécurité appropriées pour protéger les données personnelles contre tout accès non autorisé, perte, destruction ou**

divulgation. Nous veillons également à ce que nos sous-traitants et partenaires respectent des normes similaires en matière de protection des données.

En développant notre conformité au RGPD, nous renforçons notre engagement envers des pratiques professionnelles éthiques, le respect des droits de l'individu et la protection des données personnelles. Ces principes fondamentaux sont essentiels pour établir une relation de confiance avec nos clients, parties prenantes et employés.

Procédure d'alerte et de résolution

Des dispositions sont mises en place au sein de l'entreprise pour les signalements allant à l'encontre des engagements et la protection des personnes lançant l'alerte. Chez NOVATRA SAS, nous nous engageons à maintenir un environnement de travail respectueux, inclusif et exempt de discrimination et de harcèlement, et qui protège les données personnelles. Nous considérons chaque allégation, suspicion, signalement comme une préoccupation sérieuse et nous encourageons tous les membres de notre équipe à signaler tout comportement inapproprié. La présente procédure vise à fournir des directives claires sur la manière de signaler de tels incidents et d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

1. Qui peut signaler un abus ?

Tout membre de notre équipe, y compris les contractuels, les stagiaires et les alternant/tes, peut signaler tout acte, phénomène ou situation qui lui semblerait douteuse.

2. Définitions et exemples de situations à signaler

Cas de discrimination : Tout acte ou comportement injuste ou préjudiciable basé sur des critères tels que l'origine ethnique, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

Ex. Dans le cadre d'un recrutement, vous écarterez les candidatures sur la base d'un critère d'âge.

Cas de harcèlement : Tout comportement, verbal ou non verbal, répétitif ou isolé, qui a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Ex. Vous n'êtes pas satisfait du travail de l'un de vos collaborateurs : vous l'incitez à quitter l'entreprise en cherchant à le blesser ou en le poussant à la faute.

Cas de travail forcé et de trafic d'êtres humains : Toutes pratiques coercitives où des individus sont contraints de travailler contre leur volonté, sans consentement et sans possibilité de choisir librement leur emploi. Le trafic d'êtres humains constitue une forme de criminalité organisée impliquant le recrutement, le transport, l'hébergement ou la réception forcée d'individus dans le but de les exploiter, utilisant la force, la fraude ou la coercition.

Ex. Vous placez une commande chez un fournisseur étranger en ayant conscience de son recours au travail forcé.

Cas de conflit d'intérêts : Toute situation où il y a une interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés susceptible d'influencer, ou d'apparaître influencer, l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

Ex. Votre conjoint postule à un poste dont vous êtes le recruteur.

Cas de corruption, pots de vins : Toute tentative, offre, acceptation ou sollicitation de pots-de-vin, de paiements illicites, de détournement de fonds, d'enrichissement personnel injustifié ou de tout autre comportement illégal visant à obtenir un avantage personnel ou à influencer indûment des actions ou des décisions.

Ex. Vous acceptez un cadeau important de la part d'un fournisseur sachant que cela vise à favoriser la signature d'un futur contrat.

Cas de trafic d'influence : Le trafic d'influence passif est le fait pour une personne d'accepter de se faire rémunérer (soit de sa propre initiative, soit à la demande d'un tiers), en échange de l'utilisation de son influence. Le trafic d'influence actif se caractérise par la rémunération d'une personne afin qu'elle exerce son influence de cette manière.

Ex. Vous offrez un cadeau à un fonctionnaire afin d'obtenir un avantage pour l'entreprise.

Cas de blanchiment d'argent : Tout processus par lequel des fonds issus d'activités criminelles sont dissimulés afin de donner l'illusion d'une provenance légitime. Cette pratique permet aux criminels de rendre licites des gains obtenus de manière illicite, en les réintégrant dans le système économique légitime pour en tirer profit.

Ex. Vous validez une transaction en provenance ou à destination d'États répertoriés comme des paradis fiscaux.

Cas de fraude : Tout comportement malhonnête et illégal visant à duper ou à induire en erreur une personne ou une organisation dans le but d'obtenir un avantage financier ou matériel. Cette pratique peut revêtir diverses formes, telles que la falsification de documents, la dissimulation de faits importants, le vol d'identité et l'abus de confiance.

Ex. Vous falsifiez des données financières de l'entreprise / vous produisez de fausses notes de frais.

Atteinte à la sécurité des informations : Tout comportement allant à l'encontre du Règlement général sur la protection des données (RGPD) garantissant notamment : le droit à l'information, le droit d'accès, le droit de rectification, le droit à l'effacement, le droit à la portabilité et le droit d'opposition, la protection des données personnelles collectées, le stockage de manière sécurisée et l'utilisation uniquement pour des fins légitimes.

Ex. Vous envoyez un courriel à une liste d'adresses électroniques sans connaître l'origine de cette liste.

Atteinte à l'environnement : Tout comportement en violation de l'une des interdictions et obligations découlant des conventions internationales en matière d'environnement.

Ex. Vous continuez de travailler avec un fournisseur en sachant qu'il viole ses obligations environnementales.

3. La procédure de signalement

Si vous êtes victime ou témoin d'une situation ne respectant pas les engagements pris par NOVATRA SAS, vous êtes encouragé à signaler l'incident le plus tôt possible. Vous pouvez choisir de le signaler à votre supérieur hiérarchique direct ou à la direction de l'entreprise.

Vous pouvez utiliser les canaux de communication appropriés, tels que notre adresse électronique dédiée : alerte-harcelement@novatra.fr ou signalement@novatra.fr. Vous pouvez également demander une réunion confidentielle pour discuter de la situation en personne. Assurez-vous de fournir autant de détails que possible sur l'incident, y compris les dates, les heures, les personnes impliquées et tout élément de preuve disponible, comme des captures d'écran ou des courriers électroniques.

4. Traitement de l'alerte et mesures disciplinaires

Cas de harcèlement, discrimination, corruption ou atteinte à l'environnement : Une fois le signalement reçu, NOVATRA SAS procédera à une enquête approfondie, impartiale et confidentielle. Des mesures appropriées seront prises pour garantir une résolution efficace de la situation. **Si une violation de la politique et des engagements pris par NOVATRA SAS est confirmée, des mesures disciplinaires appropriées seront prises à l'encontre des personnes responsables, conformément à notre politique interne.**

Cas d'atteinte à la sécurité informatique : La personne responsable du service informatique doit mobiliser les ressources nécessaires pour évaluer l'ampleur de la cyberattaque, isoler les systèmes affectés et prendre des **mesures pour minimiser les dommages potentiels**. Les mesures appropriées peuvent inclure la déconnexion des systèmes compromis du réseau, l'activation de procédures de sauvegarde et de restauration, la coordination avec les fournisseurs de services externes ou les autorités compétentes, et la communication interne et externe pour informer les parties prenantes concernées.

5. Confidentialité et protection des lanceurs d’alerte

Nous traiterons toutes les informations fournies dans le cadre d'un signalement de manière confidentielle, dans la mesure du possible et conformément aux lois applicables sur la confidentialité.

Nous nous engageons à protéger les personnes qui signalent ou émettent une forme suspicion contre toute forme de représailles. Les signalements seront traités de manière objective et sans préjudice pour le signaleur.

6. Communication et coopération

NOVATRA SAS s'engage à coopérer pleinement avec les autorités compétentes dans le cadre d'enquêtes officielles sur la corruption, conformément aux lois et réglementations applicables. Nous communiquerons régulièrement avec la personne qui a signalé la situation pour lui fournir des mises à jour sur les actions prises et pour la tenir informée de l'avancement de l'enquête.

7. Sensibilisation et formation continue

À la suite d’un signalement, il est essentiel de sensibiliser les membres de l'équipe aux nouvelles menaces, de fournir une formation continue sur la corruption, le harcèlement, la discrimination et la sécurité informatique.

La communication interne sur les incidents et les mesures prises contribue à renforcer la culture de la sécurité et à encourager les membres de l'équipe à rester vigilants et à signaler toute activité suspecte.

Gestion du Code et gouvernance éthique

La responsabilité de procéder à des révisions périodiques du code éthique incombe au comité de gouvernance éthique de l’entreprise NOVATRA SAS. La révision de ce Code est réalisée régulièrement.



Sébastien CANNARD