

CODE DE CONDUITE ETHIQUE DES AFFAIRES GROUPE POMONA

Code destiné à l'ensemble des collaborateurs(trices)
du Groupe Pomona

SOMMAIRE

PREAMBULE	Page 2
1. CHAMP D'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE ETHIQUE DES AFFAIRES	Page 3
2. LA PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS	Page 4
3. LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE	Page 5
4. LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	Page 6
4.1. Définition de la corruption, du trafic d'influence et du favoritisme	Page 6
4.2. Exemples de cas de corruption, de trafic d'influence et de favoritisme	Page 6
4.3. Obligation de bannir la corruption, le trafic d'influence et le favoritisme	Page 7
4.4. Limitation des cadeaux, avantages et marques d'hospitalité	Page 7
4.5. Les relations avec les partenaires commerciaux	Page 8
4.6. Mécénat et sponsoring	Page 9
5. SINCERITE ET TRANSPARENCE DES ECRITURES COMPTABLES	Page 10
6. LE RESPECT DE LA CONFIDENTIALITE	Page 11
7. LE RESPECT DES REGLES DE LIBRE CONCURRENCE	Page 12
8. DISPOSITIF D'ALERTE	Page 13
9. SANCTIONS ET REGIME DISCIPLINAIRE	Page 14

PREAMBULE

"Depuis toujours notre Groupe et ses dirigeants ont mis leur point d'honneur à mener leurs affaires selon des pratiques rigoureusement honnêtes et franches, et ceci même lorsque les partenaires environnants ne mangent pas le même pain".

Jean Dewavrin - Paul Avril

Lettre aux Directeurs et Cadres du Groupe - 30/09/1974

En tant que collaborateur du Groupe Pomona, il nous appartient de faire vivre les valeurs éthiques qui ont contribué à faire du Groupe ce qu'il est aujourd'hui, un leader sur ses marchés, reconnu pour son intégrité dans la conduite de ses affaires.

Ainsi, avoir un comportement éthique, agir en conformité avec les lois et les règlements doit être la priorité de chacun et de chacune d'entre nous.

La loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite loi Sapin II) est venue renforcer cette exigence éthique.

Le présent Code de Conduite Ethique des Affaires rappelle et/ou précise les règles fondamentales qui doivent régir notre comportement professionnel.

Il souligne l'engagement du Groupe Pomona de respecter les lois et les réglementations françaises et internationales applicables, notamment en matière de prévention et lutte contre la corruption ainsi qu'en matière de concurrence.

Chaque collaborateur, chaque collaboratrice, est un ambassadeur du Groupe et doit, à ce titre, se montrer exemplaire.

Nous vous remercions donc de porter la plus grande attention à la lecture ainsi qu'au respect de ce Code de Conduite Ethique des Affaires.

Eric DUMONT
Président du Directoire

1. CHAMP D'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE ETHIQUE DES AFFAIRES

Les collaborateurs (*) du Groupe Pomona, quels que soit la filiale ou le pays où ils se trouvent, doivent connaître et respecter les principes de ce Code ainsi que les lois et règlements applicables, qu'ils agissent dans le cadre de leurs fonctions au sein du Groupe ou qu'ils représentent le Groupe en public, notamment dans le cadre de leurs participations à des syndicats professionnels.

Ce Code affirme les valeurs et principes d'éthique des affaires du Groupe Pomona et condamne les actes de corruption, de trafic d'influence, ou anti-concurrentiels.

Les collaborateurs du Groupe Pomona doivent veiller à ce que les partenaires commerciaux du Groupe (revendeurs, distributeurs, fournisseurs, clients, prestataires, intermédiaires et, d'une manière générale, tous les cocontractants du Groupe Pomona), respectent également ce Code.

Ce Code sera revu et mis à jour aussi souvent que nécessaire dans un souci de refléter l'évolution des lois et des réglementations, en fonction des expériences pratiques et des changements de circonstances et sera communiqué à l'ensemble du personnel et partenaires commerciaux réguliers du Groupe Pomona.

Ce Code ne peut bien entendu couvrir tous les cas auxquels les collaborateurs du Groupe Pomona pourraient être confrontés dans l'exercice de leurs fonctions. Aussi, en cas de question ou de doute, il appartient à chacun des collaborateurs de prendre conseil auprès de son supérieur hiérarchique ou de la Direction Juridique du Groupe.

En cas de questions, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse suivante : Conformite-interne@groupe-pomona.fr

(*) Le terme "collaborateur" désigne également les dirigeants du Groupe Pomona.

2. LA PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS

Les collaborateurs prennent les décisions dans le meilleur intérêt des sociétés du Groupe. Ces décisions doivent être prises de manière objective et indépendamment de leurs intérêts personnels directs ou indirects.

Toute situation qui crée ou semble créer un conflit entre des intérêts personnels et ceux du Groupe Pomona doit être évitée.

Il peut y avoir conflit d'intérêt lorsque les décisions prises au nom du Groupe Pomona tiennent compte des intérêts personnels, financiers ou non, des collaborateurs du Groupe. Par exemple, si le Groupe Pomona a recours au service d'une société détenue par un membre de la famille d'un collaborateur du Groupe, alors il existe un conflit d'intérêts.

Les collaborateurs doivent signaler à leur supérieur hiérarchique toute source réelle ou potentielle de conflit d'intérêts tels que notamment, leur éventuel mandat électif ou politique ou celui d'un membre de leur famille, ou des intérêts dans des sociétés commerciales partenaires de Pomona.

Les collaborateurs doivent s'abstenir d'intervenir dans toute opération, relation ou discussion relative à un dossier litigieux ou sur lequel il existe un doute quant à l'existence d'un potentiel conflit d'intérêts.

3. LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Le Groupe Pomona interdit de :

- commettre toute action qui pourrait être assimilée à de la fraude, notamment en usurpant l'identité d'une personne (par exemple, usurpation de signature), en dissimulant ou en modifiant les caractéristiques sur l'origine, la nature ou la qualité des Produits achetés et/ou commercialisés par le Groupe Pomona,
- de falsifier tous documents notamment commerciaux, administratifs, financiers (par exemple, des certificats d'origine),
- de divulguer à des tiers des informations confidentielles et stratégiques appartenant au groupe Pomona.

Les collaborateurs doivent veiller auprès des fournisseurs, prestataires et sous-traitants à ce que les entités du Groupe Pomona achètent des produits et services exempts de vices, conformes aux réglementations applicables (notamment relatives à leur fabrication, fourniture et commercialisation) et à ce qu'ils soient adaptés à l'usage pour lequel ils sont fournis, tant en matière de qualité, de sécurité alimentaire que de composition, d'emballage, et/ou d'étiquetage.

4. LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

4.1. Définition de la corruption, du trafic d'influence et du favoritisme

La **corruption** est le fait d'offrir, de proposer, de donner, de demander ou d'accepter, tout avantage quelle qu'en soit sa valeur ou sa forme, pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte qui relève ou qui est facilité par les fonctions de son bénéficiaire.

Elle est interdite dans le secteur public comme dans le secteur privé.

La forme la plus courante de la corruption est le versement ou la perception d'un pot-de-vin (cadeau, somme d'argent, service ou avantage quelconque) à une personne ou de la part d'une personne pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte lié à sa fonction (très souvent, obtenir ou conserver un marché).

Le **trafic d'influence** est le fait de proposer, de demander, d'accepter ou de remettre un avantage quelconque à une personne pour qu'elle abuse de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique française ou étrangère des distinctions, emplois, marchés ou toute autre décision favorable.

Le **favoritisme** est le fait de porter atteinte ou faire entrave à la liberté d'accès et à l'égalité des candidats dans les marchés publics et les délégations de service public.

4.2. Exemples de cas de corruption, de trafic d'influence et de favoritisme

En pratique, les comportements suivants sont notamment susceptibles d'être qualifiés de corruption :

- offrir en dehors de toute opération de promotion des ventes, un cadeau d'une valeur significative à l'acheteur d'un client dans le but que ce dernier augmente les volumes de ses commandes,
- le fait d'offrir un voyage à un élu pour que ce dernier ou la collectivité publique dont il est élu accorde un marché ou une autorisation (par exemple, un permis de construire),
- le fait d'accorder un avantage (par exemple, un stage rémunéré pour un de ses proches), à un représentant d'une centrale d'achat ou à un fonctionnaire dans le but d'obtenir des informations confidentielles sur une procédure d'appel d'offres ou sur le positionnement des concurrents,
- le fait de sélectionner un prestataire moins-disant en échange d'un cadeau.

4.3. Obligation de bannir la corruption, le trafic d'influence et le favoritisme

La corruption, le trafic d'influence, ou le favoritisme sont strictement interdits peu importe que le cadeau ou l'avantage soit octroyé avant ou après la contrepartie recherchée.

Les collaborateurs du Groupe Pomona s'engagent à respecter la réglementation relative aux marchés publics et à être particulièrement vigilants dans le cadre de leurs relations avec des fonctionnaires ou des représentants d'une administration, les représentants d'une collectivité locale ou d'une organisation internationale française ou étrangère.

Les collaborateurs du Groupe Pomona s'engagent à être particulièrement vigilants dans le cadre de leurs relations d'affaires avec des partenaires commerciaux lorsque le contrat est conclu dans un pays à indice de perception de la corruption élevé, ou lorsque la mission du partenaire commercial n'est pas clairement définie ou que la nature de son travail n'est pas quantifiable et/ou vérifiable, ou lorsque les modalités de paiement sont inhabituelles.

A ce titre, les collaborateurs du Groupe Pomona s'engagent à respecter les procédures internes d'évaluation et de sélection des co-contractants.

En cas de doute ou de questions, les collaborateurs du Groupe Pomona sont invités à prendre contact avec leur supérieur hiérarchique ou la Direction Juridique du Groupe avant de conclure un contrat ou de donner ou d'accepter un avantage.

4.4. Limitation des cadeaux, avantages et des marques d'hospitalité

La distinction entre des actes susceptibles d'être qualifiés de corruption ou de trafic d'influence et des cadeaux et les marques d'hospitalité acceptables est souvent très difficile à établir.

Les collaborateurs du Groupe Pomona doivent veiller à ce que les cadeaux et marques d'hospitalité qu'ils offrent et reçoivent soient appropriés et conformes à la réglementation applicable et aux règles Ethique des Affaires du Groupe Pomona.

Les cadeaux s'entendent largement comme tout bien, service, somme d'argent ou équivalent, quelle qu'en soit la forme ou la valeur, offert sans compensation (ci-après le(s) « cadeau(x) »).

Les avantages correspondent à tout cadeau, prêt, commission, honoraire, faveur, emploi, contrat, service, remise de prêt, d'obligation ou responsabilité (ci-après le(s) « avantage(s) »).

Les marques d'hospitalité recouvrent tous les repas, invitations à des événements ou loisirs, voyages (ci-après le(s) « marque(s) d'hospitalité »).

Sont notamment strictement interdits les cadeaux, avantages, marques d'hospitalité quelle que soit leur valeur :

- effectués en espèce ou en équivalent de trésorerie (chèques-cadeaux, actions, prêts...),
- qui pourraient être interprétés comme une contrepartie ou effectués dans le seul but d'obtenir quelque chose,
- offerts dans le cadre d'un engagement de faire ou ne pas faire ou susceptibles d'être interprétés comme une incitation à influencer une décision,
- susceptibles de porter atteinte à la réputation d'une des sociétés du Groupe Pomona,
- effectués en violation de la législation applicable,
- effectués à titre personnel pour éviter de demander ou d'obtenir une autorisation.

Seuls sont autorisés :

- les cadeaux à caractère symbolique n'ayant qu'une valeur économique négligeable,
- les cadeaux et avantages reçus ou offerts dans le cadre d'une opération promotionnelle conformément aux procédures internes en vigueur,
- les avantages en nature ou marques d'hospitalité (invitation à un déjeuner, un événement sportif, billets de train ou d'avion...) d'une valeur raisonnable.

4.5. Les relations avec les partenaires commerciaux

Les collaborateurs sélectionnent les partenaires commerciaux du Groupe avec prudence et objectivité, au regard de leur réputation, de la qualité de leurs prestations, produits et de leurs engagements à agir conformément à la réglementation en vigueur et aux plus hautes normes d'éthique des affaires.

Les collaborateurs du Groupe Pomona s'engagent à respecter les procédures internes d'évaluation et de sélection de leurs co-contractants.

Ils mettent tout en œuvre afin de s'assurer que les partenaires commerciaux du groupe Pomona respectent les règles édictées dans le présent Code de Conduite Ethique des Affaires et la législation locale et internationale applicable notamment en matière de lutte contre la corruption.

4.6. Mécénat et sponsoring

Le Groupe Pomona participe parfois à des opérations de mécénat ou de sponsoring, par exemple dans le cadre d'événements organisés par des tiers, ce qui s'inscrit dans le cadre de la politique de communication et marketing du Groupe.

Les collaborateurs du Groupe Pomona s'engagent à ne pas procéder à des opérations de mécénat et sponsoring dans le but de se procurer un avantage indu, commercial ou non, ou afin de bénéficier d'une influence réelle ou supposée.

En cas de doute, les collaborateurs du Groupe Pomona doivent s'adresser à leur supérieur hiérarchique ou à la Direction Juridique.

5. SINCERITE ET TRANSPARENCE DES ECRITURES COMPTABLES

Le Groupe Pomona interdit de falsifier tous documents comptables, administratifs, financiers.

Les collaborateurs en charge directement ou indirectement de l'établissement des états financiers des sociétés du groupe, s'engagent à appliquer de bonne foi et avec sincérité les règles et principes comptables applicables. Les états financiers de la société doivent toujours refléter la situation économique réelle, fidèle et loyale de l'entreprise.

6. LE RESPECT DE LA CONFIDENTIALITE

Les collaborateurs du Groupe Pomona doivent préserver la confidentialité des informations et documents de nature commerciale, technique, financière, marketing et/ou scientifique, sous quelque forme que ce soit (écrite, verbale, informatique,...) ayant un caractère confidentiel ou considérés comme tel.

Ils ne doivent donc pas communiquer directement ou indirectement à des tiers, sauf dans le cadre d'un projet bien défini et en s'assurant que le tiers préserve lui aussi ladite confidentialité y compris à l'intérieur de sa propre société.

7. LE RESPECT DES REGLES DE LIBRE CONCURRENCE

Les collaborateurs du Groupe Pomona s'engagent à exercer leurs activités commerciales dans le respect des règles de droit de la concurrence applicables et à respecter le principe d'une concurrence loyale.

Il est notamment interdit de participer à des ententes illicites avec des concurrents, de recourir à toute pratique visant à entraver la libre concurrence, d'effectuer une démarche prohibée par le droit de la concurrence, ou de recueillir des informations de manière illicite sur un concurrent.

8. DISPOSITIF D'ALERTE

Les membres du personnel et collaborateurs extérieurs et occasionnels de Pomona peuvent signaler, de manière sécurisée et confidentielle, toute conduite qu'ils pensent être une violation manifeste du Code de Conduite Ethique des Affaires du Groupe Pomona ou de situation entrant dans le champ d'application du présent dispositif d'alerte au Comité d'Ethique de Pomona, qui est le référent de l'employeur, ou à leur supérieur hiérarchique direct ou indirect.

Le Groupe Pomona a désigné un référent, le Comité d'Ethique, pour recueillir et traiter ces alertes de manière sécurisée et confidentielle. Il peut être contacté en utilisant l'adresse sécurisée : <https://pomona.signalement.net/>
Un Guide d'utilisation de l'alerte éthique est accessible sur Pomona Connect et sur la plateforme de signalement.

Il est rappelé que le salarié lanceur d'alerte ne peut pas être écarté d'une procédure de recrutement, ou bien même d'une formation professionnelle. Il ne peut non plus être sanctionné ou licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, qu'il s'agisse de la rémunération, de la qualification ou de la promotion professionnelle.

8. SANCTIONS ET REGIME DISCIPLINAIRE

Toute violation du Code de Conduite Ethique des Affaires par les collaborateurs salariés ou assimilés salariés des sociétés du Groupe Pomona, pourra donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires, et ce sans préjudice d'éventuelles actions devant les juridictions civiles et pénales qui pourront être diligentées à l'encontre de l'ensemble des collaborateurs du Groupe Pomona.

Les sanctions disciplinaires pouvant être prises à l'encontre des collaborateurs salariés ou assimilés salariés en France sont celles mentionnées par l'article « Sanctions disciplinaires » du Règlement Intérieur de chaque entité du Groupe Pomona concernée à laquelle le salarié est rattaché.

Ces sanctions disciplinaires, ne seront prises qu'à la suite d'une procédure comportant les garanties prévues par le Code du Travail français et notamment aux articles L. 1232-2 et suivants et L. 1332-1 et suivants, ainsi que par la procédure prévue par le Règlement Intérieur de l'entité du Groupe Pomona concernée à laquelle le salarié est rattaché.

En cas de violation du présent Code de Conduite Ethique des Affaires par un partenaire commercial (revendeurs, distributeurs, fournisseurs, clients, prestataires, intermédiaires et, d'une manière générale, à tous les cocontractants du Groupe Pomona), ce dernier s'expose notamment à un risque de cessation des relations commerciales.