



Innov. Simplifier. Partager.

Charte Ethique de Viveris

VERSIONS / MISES A JOUR

Versions	Date	Rédacteur	Vérification	Validation	Objet de la révision
1	01/11/2022	AME	CODIR	EST	Première version du document
2	28/04/2026	AME	CODIR	EST	Mises à jour mineures

Préambule

Le groupe Viveris (Viveris SA et l'ensemble de ses filiales, ci-après « Viveris ») inscrit l'éthique, la déontologie et le développement durable au cœur de ses activités, en impliquant l'ensemble de ses collaborateurs tant individuellement que collectivement.

La présente Charte éthique (ci-après la « Charte ») marque les valeurs, engagements sociétaux, environnementaux, humains de Viveris et constitue un document de référence à destination de chacun de ses collaborateurs, lesquels doivent être guidés dans l'exercice de leurs fonctions au sein de Viveris par ces principes fondamentaux.

La Charte énonce ainsi des lignes directrices à suivre au quotidien à destination tant de la direction que de l'ensemble du personnel de Viveris.

Gouvernance

La stratégie éthique de Viveris est pilotée au plus haut niveau de l'entreprise par le Comité de Direction (CODIR), qui fait de la gouvernance un levier essentiel de durabilité.

En 2024, un responsable RSE et référent alerte éthique, également membre du CODIR, a été nommé et formé aux nouveaux enjeux. Cette décision illustre à la fois l'engagement profond de Viveris envers les enjeux éthiques, sociétaux et environnementaux, et sa volonté de mieux structurer les actions à mener en identifiant les axes de progrès prioritaires et en intégrant efficacement ces enjeux dans sa gouvernance.

Adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies

Le Pacte Mondial des Nations Unies est une initiative pour les entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations sur dix principes universellement reconnus et dérivés de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et

droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Viveris a adhéré en 2015 au Pacte Mondial des Nations Unies et s'engage à ce titre à se conformer à l'ensemble de ces principes.

Respect des lois et règlements en vigueur et des chartes internes

Viveris et ses collaborateurs se doivent, en toute circonstance, d'agir en conformité avec les lois et les réglementations, applicables à leurs activités, ainsi que les Chartes et règlements internes de Viveris.

Tout collaborateur de Viveris s'engage ainsi à :

- Suivre toutes les formations obligatoires mises à dispositions par Viveris, et en particulier la formation sur la protection des données à caractère personnel, la formation sur la cybersécurité, ainsi que les formations obligatoires à destination des équipes de recrutement sur les problématiques de discrimination et d'inclusion et celles à destination du Codir, des directions et des managers sur les risques psycho-sociaux et la lutte contre le harcèlement ;
- Suivre les sensibilisations au numérique responsable et, plus largement, à la protection de l'environnement et la réduction de l'impact carbone mises à la disposition par Viveris ;
- Appliquer toutes les lois et réglementations applicables à ses activités ;
- Respecter strictement tous les règlements, chartes, politiques et procédures internes ;
- Notifier à sa hiérarchie ou la direction de Viveris toute violation réglementaire dont il aurait connaissance au cours de l'exécution de ses fonctions au sein de Viveris.

Procédure d'alerte

Viveris met en place une procédure par laquelle, tout collaborateur de Viveris ou un quelconque tiers, dispose d'un droit d'alerte s'il souhaite notifier une infraction à la législation en vigueur, une atteinte ou un comportement non-conforme aux principes éthiques exprimées dans la Charte et en particulier :

- L'interdiction de la corruption, l'extorsion, les conflits d'intérêts la fraude, le blanchiment d'argent ;
- L'interdiction des pratiques anticoncurrentielles ou contraire à la concurrence loyale ;
- La gestion responsable de l'information (y compris la sécurité des données tiers) ;
- La diversité, la lutte contre toute discrimination ;
- Les droits de l'Homme ;
- La politique environnementale.

Le recueil d'alerte s'effectue par le canal de communication exclusivement dédié à cette procédure d'alerte, par email à l'adresse : alerte@viveris.fr.

Tout signalement doit nécessairement comprendre l'identité exacte du lanceur d'alerte ainsi que des renseignements précis et pertinents afin de traiter le signalement et permettre la conduite de l'enquête. A défaut, la requête sera considérée comme irrecevable.

Viveris garantit à tout lanceur d'alerte :

- L'anonymat et la confidentialité ;
- L'impartialité ; et
- L'absence totale de toutes représailles.

Le Comité Ethique traitera de l'ensemble des notifications et requêtes et décidera des suites de tels signalements. Composition du Comité Ethique (sous réserve que les personnes mentionnées ci-dessous ne soient pas elles-mêmes visées par le signalement en cause) :

- Antoine Stefani, Directeur Général Délégué
- Diane Pichegru, Directrice des ressources humaines
- Johanna Cherqui, Directrice des ressources humaines

- Aude Mercier, Directrice juridique et Référent Alerte éthique

Viveris tient un registre comprenant tous les rapports de lanceurs d’alerte ainsi que les enquêtes en résultant.

Droits de l’Homme et politique sociale

I. Respect des droits de l’Homme

Viveris s’engage à respecter et à promouvoir les directives internationales relatives aux droits de l’Homme et veille à ne pas se rendre complice de violations des droits fondamentaux de l’Homme.

II. Santé et sécurité des employés

Viveris respecte la réglementation applicable en matière de santé et de sécurité au travail et veille à la qualité de vie au travail de ses collaborateurs en leur offrant des conditions de travail satisfaisantes et un environnement respectant des normes en vigueur.

III. Rémunération

Viveris respecte les réglementations en vigueur concernant le salaire minimum et le principe d’égalité de rémunération. Viveris s’assure de verser à ses collaborateurs une rémunération offrant des conditions de vie décentes au regard du marché du travail local et met en œuvre un accord de participation aux résultats, ainsi qu’un accord d’intéressement pour le partage de la valeur avec les salariés.

IV. Dialogue social

Viveris promeut le dialogue social et respecte la liberté d’association et le droit de négociation collective, dans le respect des lois et réglementations en vigueur. 100% des contrats de travail sont soumis à une convention collective.

V. Gestion des carrières et formations

Le partage est inscrit dans l’ADN de Viveris et cela se traduit par un accompagnement individualisé de chacun des collaborateurs dans la gestion de sa carrière. Tout collaborateur peut, outre les entretiens d’intégrations, d’évaluations et professionnels, solliciter des entretiens à la demande.

Viveris offre également des formations régulières (en interne et en externe).

Viveris offre en outre un accès illimité aux formations en ligne sur LinkedIn Learning (comprenant une bibliothèque de plus de 16.000 cours en lignes sur des thématiques diverses), à l’ensemble de ses salariés.

VI. Lutte contre le travail des enfants, le travail forcé

Viveris ne pratique aucune forme de travail illégal d’enfants, ni de travail forcé ou obligatoire. Tout salarié de Viveris est libre de quitter son travail ou de mettre fin à son embauche conformément à son contrat de travail.

VII. Principe de non-discrimination

Viveris respecte les législations interdisant la discrimination au travail. Viveris s’interdit d’exercer toute forme de discrimination, notamment liées à l’âge, au genre, à l’origine, à la religion, au handicap ou à l’appartenance politique ou syndicale, etc. et s’engage à favoriser la diversité culturelle, la parité, l’égalité des chances en matière d’emploi et de profession, tant dans la gestion des ressources humaines comme l’examen des candidatures, les promotions, l’octroi de primes, l’accès à la formation, l’attribution des missions, le salaire, les avantages, la discipline, le licenciement, etc.

Ce principe de non-discrimination est rappelé dans le règlement intérieur et fait l'objet de différentes formations auprès des collaborateurs de Viveris.

Au-delà de l'activité quotidienne de Viveris, l'inclusion est favorisée à travers des actions (telles que des propositions de stages) à destination de publics divers (exemple : jeunes sans réseau, personnes en situation de handicap...).

VIII. Code de conduite du recrutement chez Viveris

En matière de recrutement, outre les principes de non-discrimination rappelés ci-dessus, Viveris s'engage à recruter sur la seule base des compétences en relation directe avec le poste envisagé et de critères objectifs et professionnels (aucune considération d'ordre privé et seules l'expérience et les compétences sont prises en compte).

Lors du processus de recrutement, Viveris s'engage sur les points suivants :

- Disponibilité des équipes de recrutement (pour donner des conseils aux candidats et répondre à leurs interrogations) ;
- Entretiens avec différents interlocuteurs, neutres et bienveillants ;
- Transparence et suivi des candidats ;
- Prise de référence sur accord du candidat.

Viveris assure également une confidentialité totale de toute candidature.

Tout candidat embauché fait l'objet d'un accompagnement lors de son intégration. Cela débute dès son premier jour par un accompagnement individualisé avec présentation de tous les éléments utiles à l'arrivée d'un nouveau salarié (présentations des contacts utiles, rappels administratifs, mutuelle, remboursement des transports, modalités du télétravail, accès aux formations, rappel des principes fondamentaux du RGPD et de la cybersécurité, etc.), et se poursuit durant plusieurs mois notamment grâce à la réunion d'intégration présentant le groupe et ses valeurs.

Enfin, Viveris respecte la législation en vigueur en matière de données personnelles des candidatures en utilisant ces données pour les seules fins du recrutement, en limitant leur durée de conservation, en garantissant l'exercice des droits des personnes concernées et en restituant, sur demande du candidat, le dossier de candidature.

De plus, Viveris met en place une formations obligatoires à destination de 100% des équipes de recrutement (Onboarding) sur les problématiques de discrimination et d'inclusion.

IX. Lutte contre le harcèlement et toute forme de violence sur le lieu de travail

Viveris s'engage à protéger ses collaborateurs contre toute forme de harcèlement, d'intimidation, de discrimination et de violence sur le lieu de travail et à traiter ses collaborateurs avec respect et dignité.

Il est de la responsabilité de tous de favoriser et pérenniser un cadre de travail bienveillant et respectueux.

Aucun comportement relevant du harcèlement n'est toléré et notamment :

- Toute réflexion (même sous l'apparence d'une blague) relative à un groupe ethnique, un handicap, au genre d'une personne, etc... ;
- Toute parole, message ou mail explicite ou sexuellement suggestif ;
- Envoi ou diffusion de textes, vidéos, photos ou autre à caractère racial ou offensant ;
- Intrusion dans la vie privée ou personnelle d'un collègue ; etc.

L'ensemble de l'équipe dirigeante ainsi que tous collaborateurs possédant une mission managériale ont reçu une formation relative à la lutte contre le harcèlement en entreprise.

Une procédure dédiée « *comment réagir à une situation de harcèlement ou de violence* » a été mise en place pour aider les collaborateurs à signaler rapidement d'éventuelles situations de harcèlement et ainsi limiter leurs impacts. Il est également rappelé que tout collaborateur peut joindre l'un des référents

désignés et dédiés aux questions de harcèlement, dont les noms et coordonnées sont indiqués sur l'intranet de Viveris.

X. Données personnelles et vie privée des salariés

Viveris s'engage à protéger la confidentialité des données à caractère personnel de ses collaborateurs et à respecter leur vie privée.

L'ensemble des collaborateurs doit également préserver la confidentialité des données des autres salariés et respecter leur vie privée.

Lutte contre la corruption, le trafic d'influence, les conflits d'intérêts

Toute forme de corruption ou de trafic d'influence est strictement interdite. Ainsi, il est prohibé à l'un quelconque collaborateur de Viveris :

- D'offrir ou de promettre toute somme d'argent, pots de vins, ou toute autre valeur disproportionnée (cadeaux, invitations) à un quelconque tiers en vue d'obtenir un quelconque avantage ou traitement favorable pour obtenir ou conserver toute affaire pour Viveris ;
- De recevoir ou de solliciter toute somme d'argent, pots de vins ou toute autre valeur disproportionnée (cadeaux, invitations) d'un quelconque tiers pouvant influencer une relation commerciale au détriment de Viveris ou constituer une violation de l'obligation de loyauté envers Viveris.

Il est essentiel de pratiquer une transparence totale à l'égard de la hiérarchie en la matière : tout collaborateur recevant dans l'exercice de ses fonctions tout cadeau ou invitation quel qu'il soit, doit en informer immédiatement sa hiérarchie pour évaluer son caractère ou non proportionné et donc acceptable.

Seuls les cadeaux ou invitations d'une valeur symbolique peuvent être acceptés.

De même, tout cadeau ou invitation doit être offert en toute transparence et les collaborateurs doivent informer systématiquement leur hiérarchie, ainsi que les services comptables de la nature de la dépense. Le cadeau ou invitation doit être en lien avec l'activité. La nature et la valeur du cadeau ou invitation doivent correspondre aux pratiques courantes dans le secteur d'activité concerné.

Les équipes commerciales et la Direction de Viveris s'engagent à travers la signature de la charte de bonne pratique commerciale à lutter contre la corruption et le trafic d'influence.

Par ailleurs, les collaborateurs sont informés du contrôle systématique de toute note de frais.

Toute forme de corruption peut également être notifiée via la procédure d'alerte visée ci-dessus.

Plus de 60 collaborateurs, soit 100% des collaborateurs les plus confrontés aux risques de corruptions et de problèmes éthiques et aux scénarios de risques identifiés (à savoir : membres du comité de direction, directeurs, commerciaux, etc.), ont été formés en 2024 aux questions d'éthiques, de lutte anti-corruption, aux conflits d'intérêts et à l'éthique des affaires, avec une formation interne. Viveris prévoit de reconduire ces actions de formation de manière régulière, afin d'assurer un rappel des règles applicables et le maintien d'un niveau de sensibilisation adéquat des collaborateurs.

Lutte contre le blanchiment d'argent et prévention de la fraude

Les collaborateurs, et en particulier la Direction de Viveris, doivent être particulièrement vigilants contre le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme et toute autre forme de fraude. Toute transaction suspecte ou toute fraude suspectée doit être immédiatement rapportée à la hiérarchie.

Les comportements frauduleux, lorsqu'ils relèvent d'une action interne, peuvent également être notifiés via la procédure d'alerte visée ci-dessus.

Respect de la concurrence loyale et des règles de libre concurrence

L'intégrité est un pilier de Viveris et, à ce titre, les collaborateurs doivent développer des pratiques commerciales loyales et se conformer aux lois et réglementations en vigueur en matière de droit de la concurrence.

Les collaborateurs de Viveris s'engagent à choisir des fournisseurs de manière impartiale et équitable, sur la seule base de leurs compétences, de la qualité de leurs produits ou services, leur politique tarifaire, et leurs actions et politiques RSE et éthiques.

Lutte contre les conflits d'intérêts

Tout collaborateur de Viveris doit s'assurer d'éviter toute situation de conflit d'intérêts, à savoir toute situation d'interférence entre la fonction exercée au sein de Viveris et un intérêt personnel (qu'il soit économique, politique, syndical, associatif, familial, amical, etc.), de sorte que cette interférence influe ou paraisse influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de sa fonction pour le compte de Viveris.

A titre d'exemple, un salarié chargé de pourvoir à un poste de travail au sein de Viveris ne pourra avoir un lien personnel avec un candidat au dit poste, sauf à créer un conflit d'intérêts. Dans le même sens, un collaborateur ne pourra intervenir pour que Viveris retienne un fournisseur au sein duquel l'un de ses proches exerce des responsabilités lorsque cette interférence est susceptible d'influencer le déroulement du contrat en cause au préjudice de Viveris.

Au moindre doute ou questionnement, les collaborateurs doivent informer immédiatement leur hiérarchie et lui demander conseil.

Sécurité informatique - Cybersécurité

Les collaborateurs de Viveris doivent se conformer strictement à la Charte informatique annexée au règlement intérieur.

En outre, la réunion d'intégration des nouveaux salariés de Viveris rappelle les principes fondamentaux de cybersécurité ainsi que le caractère obligatoire de la formation sur ce thème mise à disposition par Viveris à tous ses salariés.

Confidentialité et sécurité de l'informations

En sa qualité de société de services, Viveris gère et est en possession de nombreuses informations, propriété de tiers (clients, partenaires, fournisseurs, etc.), telles que :

- Des secrets des affaires ;
- Des informations confidentielles ;
- Des éléments protégés par un droit de la propriété intellectuelle ; etc.

Les collaborateurs doivent préserver la confidentialité de l'ensemble des éléments confidentiels dont ils peuvent avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

A cette fin, ils s'engagent à respecter strictement :

- La clause de confidentialité incluse dans leur contrat de travail ;
- La Charte informatique, annexée au règlement intérieur ;
- Les règles relatives à la protection des données à caractère personnel et au respect de la vie privée ;
- Les obligations de confidentialité souscrites à l'égard d'un client ou d'un tiers ;
- Les droits de propriété intellectuelle des tiers ;
- Les préconisations de leur hiérarchie.

Par ailleurs, des broyeuses à papier sont à disposition de tous les salariés : les collaborateurs doivent détruire tout document ne nécessitant pas de stockage et comprenant un quelconque élément relatif à Viveris, ses salariés, ses clients, ses partenaires, etc.

Les collaborateurs veillent également à ne diffuser aucune information confidentielle ou préjudiciable à Viveris, ses collaborateurs, clients ou partenaires, sur un quelconque réseau social ou espace public.

Il est rappelé qu'il n'est pas nécessaire qu'un document porte une mention « Confidentiel » pour que les informations qu'il comprend soient soumises à une obligation de confidentialité. Au moindre doute, tout collaborateur doit s'appuyer sur sa hiérarchie.

La réunion d'intégration des nouveaux salariés de Viveris rappelle ces principes fondamentaux de confidentialité.

Sensibilisation et formation

Les collaborateurs de Viveris sont régulièrement formés sur des sujets divers impliquant les valeurs d'éthique et de déontologie qui animent Viveris.

De plus, dès leur arrivée au sein de Viveris, 100% les collaborateurs sont tenus de réaliser les formations obligatoires liées à la protection des données à caractère personnel et à la sécurité informatique (cybersécurité).

Politique environnementale

Viveris a formalisé une politique environnementale, laquelle prévoit la réalisation annuelle d'un Bilan Carbone, Scope 1, 2 et 3, permettant d'envisager dans les meilleures conditions un plan d'actions en vue de la réduction de l'empreinte écologique des activités de Viveris.

La stratégie de Viveris, s'agissant de ce Bilan Carbone, est la suivante :

- Mise à jour annuelle du Bilan
- Implication de tous les collaborateurs pour sa réalisation (questionnaire, sondage)
- Sessions de sensibilisation destinées à tous les collaborateurs (ex. « Eco-déjeuners ») suite aux résultats du Bilan Carbone pour actionner les leviers de réduction identifiés
- Mise en place de plan d'actions
 - Scope 1/2 : vigilance accrue sur le suivi des consommations...
 - Scope 3 : sensibilisation accentuée des employés à leur empreinte carbone (repas, numérique, accès à l'atelier MyCO², etc.), politique de transport domicile-travail...

Viveris œuvre également pour le numérique responsable. Depuis 2023, Viveris a organisé pour l'ensemble de ses collaborateurs une série de conférences en ligne, animées par une société spécialisée, pour les sensibiliser sur l'impact du numérique et de l'utilisation de l'IA sur l'environnement. De plus, des modules de sensibilisation au numérique responsable -obligatoires- ont été déployés sur LinkedIn Learning auprès de l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, tous les collaborateurs de Viveris sont invités à s'investir, individuellement et collectivement, dans la gestion de leur impact environnemental de manière responsable. Il est de la responsabilité de tous de veiller à la protection de l'environnement et à ne pas consommer d'énergie au-delà du strict nécessaire à l'activité professionnelle. Il en est de même de tous consommables (papiers, gobelets, fournitures de bureaux, etc.). A ce titre, un mug est offert à tous les salariés afin de ne plus utiliser de gobelets.

Respect et transparence vis-à-vis des clients de Viveris

Les collaborateurs doivent respecter les clients de Viveris et servir au mieux leurs intérêts en favorisant la transparence, l'écoute, le conseil, le pragmatisme.

Les collaborateurs s'engagent à fournir aux clients une information fiable et fidèle.

Respect et transparence vis-à-vis des partenaires et fournisseurs de Viveris

Les collaborateurs doivent respecter les partenaires et fournisseurs de Viveris et travailler avec eux sur des principes de partenariat, transparence, éthique, loyauté et intégrité.

Achats responsables

Viveris a formalisé une charte d'achat responsable (« Charte Achat et Code de bonne conduite des fournisseurs »), systématiquement annexée aux contrats de sous-traitance, laquelle impose aux fournisseurs de Viveris un niveau élevé d'exigences en matière d'éthique et de RSE. Outre les législations et réglementations applicables aux fournisseurs en vigueur, Viveris exige ainsi de ses fournisseurs qu'ils respectent pleinement notamment les principes du Pacte Mondial des Nations Unies, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Les fournisseurs s'engagent ainsi à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de s'assurer du respect des principes énoncés dans cette Charte d'Achats et à relayer les termes de ladite Charte à l'ensemble de ses propres fournisseurs ou sous-traitants.

Révision et mise à jour de la Charte éthique

La Charte fait l'objet d'une révision régulière, et au moins une fois par an, afin de s'assurer de sa pertinence et de son adéquation avec les évolutions de l'organisation, de ses activités et de la réglementation en vigueur.

Elle peut être modifiée à tout moment ou à chaque fois que des évolutions réglementaires ou organisationnelles le rendront nécessaire.

Toute nouvelle version annule et remplace la précédente et sera mise à jour sur le site internet de Viveris.

Document validé par Eric STEFANI, Directeur Général, le 28 avril 2026