



CODE D'ETHIQUE



VIGNAL GROUP

SOMMAIRE

Mot du Président	2
A qui s’adresse ce Code	3
Les fondements du Code	4
1. INTEGRITE envers l’ensemble des parties prenantes	5
1.1. Respect des standards internationaux	5
1.2. Respect des Droits de l’Homme.....	5
1.3. Respect des personnes.....	5
a. les droits sociaux	5
b. environnement du travail	6
c. protection de la santé et sécurité	6
d. emploi, salaire, temps de travail	6
e. développement du personnel / égalité professionnelle	6
f. liberté d’association et droit de représentation collective	6
g. lutte contre les discriminations / harcèlement	6
1.4. Respect de l’environnement	7
1.5. Lutte contre la corruption	7
2. INTEGRITE dans les relations d’affaires	8
2.1. Respect des lois sur la concurrence.....	8
2.2. Lutte contre la corruption et trafic d’influence	9
2.3. Lutte contre le blanchiment d’argent.....	10
2.4. Les conflits d’intérêts – loyauté du collaborateur.....	10
2.5. Douanes, contrôle des exportations et respect des embargos	11
3. INTEGRITE de la propriété	12
3.1. Protection des données et informations confidentielles	12
3.2. Utilisation des actifs.....	13
3.3. Lutte contre la contrefaçon et propriété intellectuelle	13
3.4. Respect de la vie privée et de la protection des données à caractère personnel	14
4. INTEGRITE dans notre communication	15
4.1. La responsabilité financière – intégrité et fiabilité des comptes	15
4.2. Activités politiques et associatives	16
4.3. Informatique	16
4.4. Utilisation des réseaux sociaux – Communications publiques.....	16
4.5. Une démarche d’alerte protectrice	17
4.6. La règle d’or	17

Mot du Président

“ Une Culture D’intégrité et de conduite éthique ”

Chers collaborateurs.trices,

Vignal a acquis une réputation incontestable au fil des années par une riche culture d’intégrité et de conduite éthique.

Notre attachement intemporel à des valeurs fortes en matière d’éthique, de responsabilité sociale et de respect de l’environnement a permis de gagner la confiance de nos partenaires. C’est l’une de nos plus grandes exigences.

Pour vous accompagner et vous aider dans cette exigence, le présent « Code d’Ethique » matérialise un ensemble de principes et de règles qui anime le groupe dans la conduite de ses affaires et guide chacun d’entre nous dans l’exercice de ses responsabilités au quotidien.

Il doit être incarné par chaque collaborateur quelles que soient sa nationalité, sa localisation ou sa fonction dans l’entreprise.

Vignal est une entreprise qui crée de la valeur.

Placer l’éthique au cœur de notre conduite des affaires et de nos activités quotidiennes est un engagement moral fort et un principe de confiance essentiels au développement durable de nos activités.

Je vous remercie de lire attentivement ce Code, il fait la différence, votre différence,

Sincèrement,

Jean-Louis Coutin
Président Vignal Group

*« Ensemble,
nous devons
livrer nos
clients avec
intégrité et
sérieux d’une
manière dont
nous pouvons
tous être
fiers »*

A qui s'adresse ce Code

Emmanuel Magat – Directeur industriel et RSE

Le Code d'Ethique s'adresse à tous les collaborateurs.trices de Vignal quels que soient sa fonction, sa mission, son appartenance à une filiale du groupe ou le pays dans lequel il travaille.

Le Code d'Ethique établi sur la base de standards professionnels élevés, définit les principes éthiques ainsi que les règles de conformité que chacun d'entre nous, se doit de connaître et d'appliquer dans sa vie professionnelle au quotidien.

Avoir en toutes circonstances une approche éthique est un gage de pérennité. Notre succès et notre développement durable sur nos marchés dépendent de la confiance de nos clients, collaborateurs, actionnaires et partenaires commerciaux et sociaux. Cette confiance se construit avec le temps et doit se mériter chaque jour.

Les règles de ce Code d'Ethique constituent les bases de nos valeurs et donc, de notre avenir.

Il nous revient, tout naturellement de les respecter et ainsi, de les défendre.

En ce qui concerne les fournisseurs, le code de conduite des relations commerciales a été créé à leur intention afin de leur communiquer nos valeurs et les attentes de Vignal.

Engagement du Comité exécutif de Vignal

Il est de notre responsabilité individuelle et collective de démontrer, par la puissance de l'exemplarité personnelle et la rigueur comportementale, la justesse des principes éthiques qui encadrent notre management du Groupe.

C'est un impératif moral et, au-delà, un gage de pérennité et de succès pour le Groupe.

Les fondement du Code

Nos valeurs fondamentales façonnent la culture de Vignal et constituent les fondements de ce Code. Toutes nos actions et nos décisions doivent être guidées par les valeurs communes suivantes :

1 Intégrité

L’honnêteté, la transparence, le respect de la loi et des normes rigoureuses en matière de comportement éthique nous guident dans toutes les interactions avec autrui.

2 Respect des Hommes et de la planète

La loyauté, le respect mutuel et l’intégrité entre tous les collaborateurs du groupe constituent les fondements et la réussite actuelle et future de Vignal.

Mais également le futur de la planète en mettant en place des pratiques toujours plus vertueuses. Vignal respecte les Hommes et l’Environnement. Nous agissons en entreprise responsable.

3 Engagement en faveur de l’excellence

Véritable pilier de la culture de Vignal, l’excellence opérationnelle est déclinée au quotidien sur l’ensemble des sociétés. Avec une ambition : satisfaire les clients en répondant à leurs exigences en termes de qualité, de coûts et de délais. Pour atteindre ce but, Vignal s’appuie sur une méthodologie rigoureusement appliquée par l’ensemble des collaborateurs « les 5 Axes ».

ACTEUR AUPRES DE LA PLUS GRANDE INITIATIVE DE DURABILITE AU MONDE

Vignal signataire du Pacte mondial des Nations Unies fait de son mieux pour promouvoir les dix principes fondamentaux du Pacte portant notamment sur les droits de la personne, le travail, l’environnement et la lutte contre la corruption par le biais de ses stratégies d’entreprise.

Le code d’Ethique intègre cet engagement et guide tous les collaborateurs afin qu’ils respectent ces principes fondamentaux.

Respect de la loi

Vignal est présente dans de nombreux pays. Cela signifie que nous devons respecter les lois et les règlements de pays, de provinces, d’Etats ou d’organismes internationaux qui s’appliquent à nos secteurs d’activité et à nos activités opérationnelles.

1 INTEGRITE envers l'ensemble des parties prenantes

1.1 Respect des standards internationaux

En 2015, Vignal a adhéré au Pacte mondial des Nations Unies et s'est engagée, en tant qu'entreprise citoyenne, à aligner ses opérations et stratégies sur les dix principes du Pacte afférents aux droits de l'Homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruptions.

1.2 Respect des Droits de l'Homme

Vignal adhère aux principes et aux droits fondamentaux de la Déclaration des Droits de l'Homme des Nations Unies. Ce sont autant de valeurs indivisibles et universelles de dignité humaine, de liberté, d'égalité et de solidarité.

1.3 Respect des personnes

a. Les droits sociaux

Vignal fait de son mieux pour promouvoir et agir dans le droit fil des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (1).

Vignal considère ces droits comme nécessaires pour agir librement en vue de l'amélioration des conditions individuelles et collectives de travail.

A cet effet, Vignal lutte contre le travail forcé et le travail des enfants. Les collaborateurs sont traités de manière équitable et juste, et rémunérés conformément aux règles salariales applicables. Les collaborateurs ont le droit de s'exprimer et de créer ou d'adhérer à des syndicats dans le respect des lois locales.

Ces valeurs et ces droits

sont le gage d'une cohésion sociale, économique et culturelle,

cohésion indispensable pour assurer une croissance partagée.

(1) En particulier La liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective (Conventions 87 et 98). L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (Conventions 100 et 111). L'abolition du travail des enfants (Conventions 138 et 182). L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (Conventions 29 et 105).

b. Environnement de travail

Vignal fait de son mieux pour garantir un environnement de travail sain, serein et exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination.

Vignal fait de la sécurité ainsi que du bien-être au travail des aspects clés de son engagement en faveur du développement durable.

c. Protection de la santé et sécurité

Vignal a la volonté d'assurer des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et la dignité de ses collaborateurs en respectant les dispositions légales, les procédures internes et en assurant la formation du personnel.

Toutes ces actions sont considérées comme prioritaires et sont activement poursuivies et renforcées.

d. Emploi, salaire, temps de travail

Vignal fait de son mieux pour favoriser l'employabilité et la mobilité de ses collaborateurs, dans le cadre d'une gestion anticipatrice des évolutions économiques, technologiques, organisationnelles, gages de sécurité et de stabilité de l'emploi et à promouvoir la diversité dans le groupe, reflet de celle de la société.

Les salaires et les avantages sont au minimum au niveau des standards légaux et conventionnels ou des accords individuels et collectifs du pays concerné.

Le temps et les conditions de travail sont conformes à la législation et aux accords individuels et collectifs du pays concerné.

e. Développement du personnel / Egalité professionnelle

Le développement individuel de chaque collaborateur est une condition nécessaire au succès collectif. L'implication du personnel fait partie intégrante des 5 Axes de Vignal et contribue à sa culture d'excellence. Vignal associe ses collaborateurs à son développement et investit dans la formation professionnelle.

Vignal fait de son mieux pour veiller à l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, de travail, de rémunération et de carrière.

f. Liberté d'association et de droit de représentation collective

Vignal fait de son mieux pour assurer le respect de la liberté d'association de ses collaborateurs et leur représentation et ce en conformité avec le droit du travail applicable. Vignal respecte les représentants du personnel et le droit de négociation collective.

g. Lutte contre les discriminations / harcèlement

Vignal prohibe toute forme de discrimination fondée sur le genre, l'âge, l'origine, l'appartenance ethnique, la nationalité, l'origine sociale, la situation de famille, la religion, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, l'état de santé, la situation de handicap, l'état de grossesse, l'appartenance syndicale ou les opinions politiques.

Vignal prohibe également toutes formes de harcèlement pour le lieu de travail, où sécurité et respect sont des valeurs fondamentales.

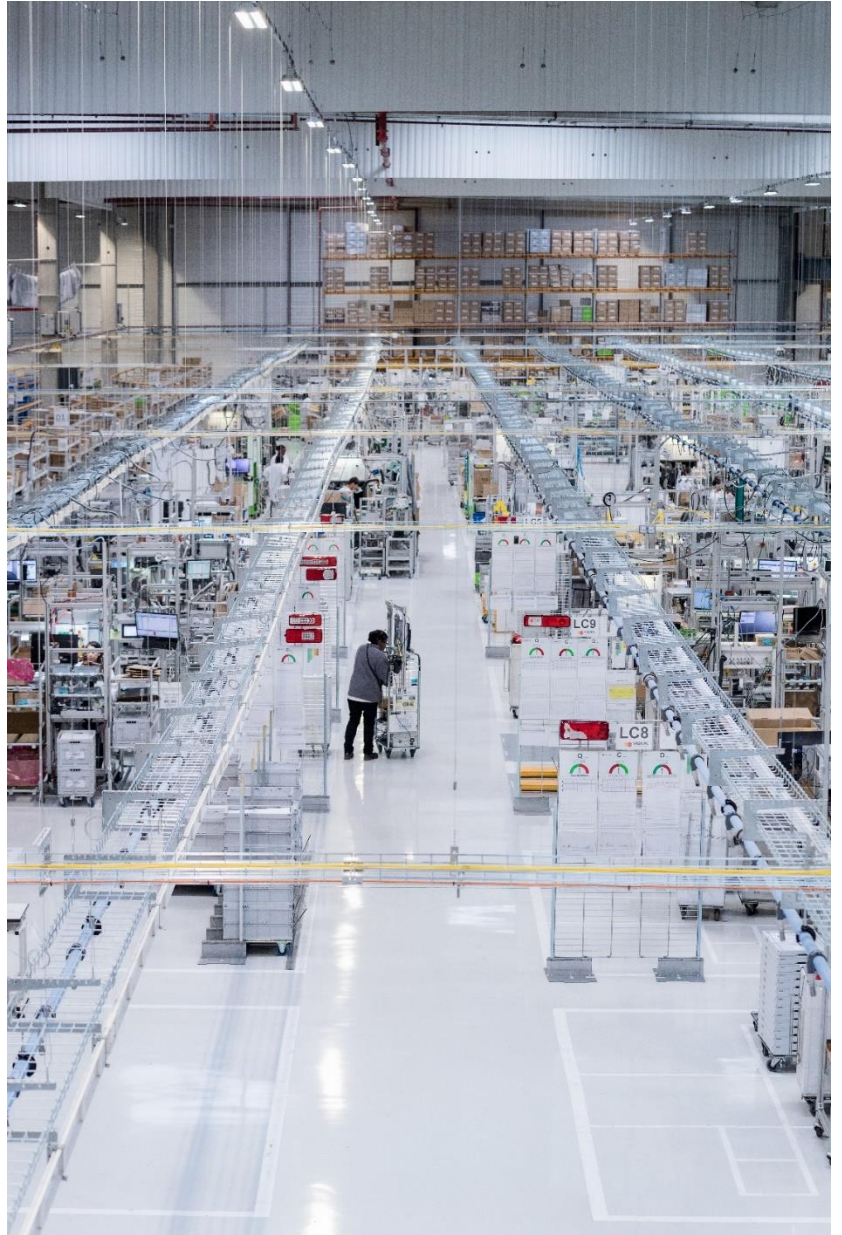
1.4 Respect de l’environnement

Vignal déploie sur tous ses sites, le système de management de l’environnement Iso 14001.

Vignal fait de son mieux pour agir de façon concrète sur la protection de l’environnement, la lutte contre les changements climatiques, la préservation des ressources et améliorer de façon dynamique et continue l’environnement au service de ses clients, de ses collaborateurs et de la communauté entière, en y consacrant les moyens humains et financiers appropriés.

Le respect de l’environnement

est une nécessité et un levier de progrès.



1.5 Lutte contre la corruption

Vignal est une entreprise responsable et adopte une démarche fondée sur le principe d’aucune tolérance vis-à-vis de la corruption active ou passive ou du trafic d’influence. Aussi, Vignal fait de son mieux pour proscrire toute forme de corruption dans la conduite de ses activités, et pour respecter les conventions internationales de lutte contre la corruption.

2 INTEGRITE dans les relations d'affaires

2.1 Respect des lois sur la concurrence

Vignal fait ses meilleurs efforts pour respecter les lois sur la concurrence et les lois antitrust partout où elle exerce des activités.

Chaque collaborateur ne doit jamais adopter de pratiques qui restreignent illégalement la concurrence, comme par exemple :

- ✓ La fixation de prix ;
- ✓ Le partage des marchés ;
- ✓ La communication de données sur les prix ;
- ✓ Le boycottage collectif de fournisseurs ;
- ✓ La participation à l'établissement abusif de normes sectorielles en vue de défavoriser les concurrents ;
- ✓ Ou bien encore de tout comportement visant à restreindre la concurrence y compris les activités de truquage des offres ou l'espionnage industriel.

Les sociétés sont par ailleurs invitées à se familiariser avec les dispositions législatives et réglementaires applicables en matière de concurrence de leurs pays et à consulter un professionnel en la matière si besoin.

De plus, tout collaborateur a le devoir de contacter le Directeur Administratif et Financier s'il est témoin ou victime d'un comportement anticoncurrentiel de la part d'un tiers faisant affaire avec Vignal.



**Chaque collaborateur est
un ambassadeur de
Vignal**

et doit, à ce titre, se montrer exemplaire.

C'est l'adhésion de toutes et tous à nos valeurs qui garantit les succès futurs du groupe.

2.2. Lutte contre la corruption et trafic d’influence

La corruption peut être définie comme le fait pour une personne (investie d’une fonction publique ou privée) d’exécuter de manière inappropriée sa fonction ou son activité en contrepartie d’un avantage indu, financier ou non.

Le droit pénal français distingue deux sortes de corruption : la **corruption active**, qui est le fait du corrupteur, que celui-ci recherche ou accepte la corruption, et la **corruption passive**, qui est le fait de la personne corrompue, que celle-ci sollicite ou accepte l’avantage illicite.

Le **trafic d’influence** est le fait, par quiconque, de solliciter directement ou indirectement des offres pour lui-même ou pour autrui en vue d’obtenir des décisions favorables.

Alors que la corruption vise une relation corrompu-corrupteur, le trafic d’influence s’applique à une relation à trois.

En France, le droit pénal réprime les délits de corruption et de trafic d’influence à une peine pouvant aller jusqu’à 10 ans de prison et 1 million d’euros d’amende pour les personnes physiques et 5 millions d’euros d’amende pour les personnes morales.

Vignal fait ses meilleurs efforts pour lutter contre la corruption et le trafic d’influence sous toutes ses formes partout où elle exerce des activités.

Tout acte susceptible d’être interprété comme une tentative d’influencer les décisions des clients, d’un gouvernement ou d’une administration de manière inappropriée, et toute attitude qui laisserait à penser à une quelconque forme de corruption active, passive ou bien de trafic d’influence, sont strictement interdits.

Chaque collaborateur s’attache à ne pas obtenir un avantage politique ou règlementaire indu auprès des autorités publiques, et à faire preuve d’intégrité dans ses relations avec les représentants et organismes publics.

Chaque collaborateur s’attache à ne pas promettre, accorder ou exiger des paiements illicites ou d’autres avantages indus afin d’obtenir ou maintenir un marché ou tout autre avantage illégitime ainsi que d’extorquer des fonds, de frauder et de recevoir des pots-de-vin.

Dans le cours des relations d’affaires, les collaborateurs s’interdisent d’octroyer ou d’accepter des actes de complaisances, des faveurs ou des avantages pécuniaires ou autres. La promesse ou la remise de cadeaux ou de services gratuits sont exclus, sauf s’il s’agit d’actes de courtoisie ou d’hospitalité.

2.3. La lutte contre le blanchiment d’argent

Vignal fait de son mieux pour entretenir des relations avec des tiers que si leurs activités sont conformes à la loi et si leurs liquidités proviennent de sources légitimes.

Vignal est également vigilant à l’égard de commandes, de factures ou de paiements inhabituels et n’accepte que des paiements indiscutables.

Qu’est-ce que le blanchissement d’argent ?

On parle de « blanchissement d’argent » lorsqu’une personne manipule des informations financières en vue de dissimuler des fonds illicites, ou de faire apparaître comme légitime, l’origine de fonds illicites.

Le blanchissement d’argent est souvent associé à des activités violentes et illégales.

Pour cela, Vignal réalise lorsque cela est nécessaire la vérification du pays d’origine des fonds ou encore la localisation de la banque et sa non-inscription sur une « liste noire ».

Tout paiement, demande de paiement ou transaction financière inhabituels ou douteux doivent être signalés au Directeur Administratif et Financier.

2.4. Les conflits d’intérêts – loyauté du collaborateur

Chaque collaborateur doit faire preuve de la plus grande loyauté à l’égard de Vignal et s’interdire toute activité qui le placerait en situation de conflit d’intérêt.

Quand parle-t-on de conflit d’intérêt ?

On parle de « conflit d’intérêt » d’une situation dans laquelle les intérêts privés d’un collaborateur interfèrent avec ceux de Vignal.

Vignal attend de ses collaborateurs qu’ils agissent au mieux des intérêts de Vignal, qu’ils se dédient exclusivement à leur activité et qu’ils s’abstiennent de s’engager dans des activités commerciales, financières ou immobilières pouvant être en conflit avec les intérêts de Vignal.

Dans des situations où les risques de conflits d’intérêts sont identifiés ou en cas de doute, le collaborateur doit consulter son supérieur hiérarchique ou le Directeur Administratif et Financier avant toute prise de décision.

2.5. Douanes, contrôle des exportations et respect des embargos

Vignal fait ses meilleurs efforts pour respecter toutes les lois et les règlements qui s'appliquent au contrôle des exportations et aux douanes en place dans les pays où elle exerce ses activités, ainsi qu'aux sanctions économiques en vigueur.

Vignal s'attache à ce que les ventes et autres transferts ou nouveaux transferts de produits, de services ou de technologies n'aillent pas à l'encontre des contrôles des exportations, des embargos, des sanctions économiques ou des lois et réglementations douanières applicables.

De plus, Vignal veille à éviter les transactions avec des personnes ou des entités étrangères assujetties à des mesures de contrôle des exportations.



Vignal

a besoin de l'exemplarité de chacun pour être exemplaire.

3 INTEGRITE dans la propriété

3.1. Protection des données et informations confidentielles

Les données et les informations confidentielles sont des renseignements qui appartiennent à Vignal et ne relèvent pas du domaine public. Même après le départ de l’entreprise, le collaborateur est tenu de protéger ces informations confidentielles et ne peut en aucun cas les partager.

La définition d’information confidentielle englobe toute information produite par Vignal ou obtenue de manière confidentielle auprès d’un tiers et couverte par une entente de non-divulgation.

Les données financières, plans stratégiques, propriété intellectuelle, renseignements personnels sur les employés, renseignements sur les clients et fournisseurs sont des exemples d’informations confidentielles.

Vignal fait de son mieux pour protéger la confidentialité des communications d’entreprise qu’elles soient internes ou externes.

Aucune information confidentielle ne doit être divulguée à d’autres personnes que celle à qui cette information est destinée.

Chaque collaborateur est tenu de faire preuve de prudence afin de prévenir l’usage inapproprié ou la divulgation par inadvertance d’une information confidentielle.

Il doit notamment :

✓ Conserver en lieu sûr tout document ou dossier contenant l’information confidentielle, qu’il soit en format papier ou électronique et utiliser des mots de passe ou d’autres moyens pour protéger l’information confidentielle.

✓ Eviter de discuter de sujets confidentiels dans des endroits où la conversation pourrait être entendue, c’est-à-dire dans les lieux publics comme des couloirs, des restaurants ou des avions.

✓ Faire preuve de prudence lorsque vous parlez de sujets confidentiels au téléphone portable.

✓ Ne transmettre des documents confidentiels par voie électronique que si vous pensez le faire en toute sécurité.

✓ Eviter la reproduction inutile de documents confidentiels.

3.2 Utilisation des actifs

Vignal s'attache à préserver les actifs matériels et immatériels du groupe.

Les actifs regroupent les outils de travail, systèmes et équipements, documents et installations diverses, ainsi que d'autres actifs immatériels tels que les informations, connaissances, brevets, marques, etc.

Les collaborateurs ne peuvent pas utiliser les actifs de Vignal à des fins personnelles, sauf autorisation préalable. Il est interdit d'emporter des objets matériels sans autorisation.

Les moyens de communication sont réservés à un usage professionnel. Chaque collaborateur s'engage à respecter les principes et les règles de la Charte informatique.

RESPECT de nos actifs

Tout détournement frauduleux ou non, mauvaise utilisation ou gaspillage des ressources a un impact négatif sur la performance de Vignal.

3.3. Lutte contre la contrefaçon et propriété intellectuelle

La contrefaçon prend une dimension considérable. Cette concurrence déloyale pour Vignal est synonyme de destruction d'emplois, danger pour la santé et la sécurité des clients.

La lutte contre la contrefaçon est une nécessité et une priorité pour Vignal.

Pour protéger ses créations, Vignal a mis en place une organisation pour défendre ses droits en matière de propriété intellectuelle. Vignal dépose ses marques, dessins, modèles et brevets auprès de l'INPI.

Vignal se donne les moyens d'agir contre les contrefacteurs et les pratiques déloyales, mais aussi de créer de la valeur et de valoriser ses créations.

RESPECT de nos créations

La contrefaçon crée une confusion entre le produit original et le produit contrefait.

Le contrefacteur profite indûment des investissements réalisés par Vignal.



3.4. **Respect de la vie privée et la protection des données à caractère personnel**

La protection des données à caractère personnel est un droit fondamental qui assure aux personnes le respect de leur vie privée. Tous les collaborateurs de Vignal, ainsi que les parties prenantes, ont droit au respect de leur vie privée.

A ce titre, Vignal fait ses meilleurs efforts pour respecter les dispositions législatives en la matière. A titre d'exemple, les données personnelles peuvent inclure : informations financières, médicales et relatives à la rémunération, évaluation des performances, ...

Vignal s'attache à ce que ces données personnelles soient collectées de façon juste, légale et transparente et strictement cantonnées à un principe d'utilisation limitée.

A noter par ailleurs, que Vignal donne la possibilité de faire retirer une photo sur laquelle le/la collaborateur.trice apparaît et qui ne lui conviendrait pas.



Donner l'exemple,

la réputation de Vignal, la confiance de toutes nos parties prenantes, dépend de chacun de nous,

vous serez appréciés non seulement sur ce que vous faites, mais aussi sur votre manière de faire.

4 INTEGRITE dans notre communication



4.1. La responsabilité financière – intégrité et fiabilité des comptes

Tous les actifs, passifs, dépenses et autres transactions réalisées par les entités du Groupe Vignal sont enregistrés dans la comptabilité de ses entités en toute transparence conformément aux normes et référentiels comptables en vigueur.

Vignal s'attache à l'exactitude, la sincérité et à la fiabilité de ses livres comptables et états financiers et ce, pour l'ensemble des sociétés du Groupe.

Ces bases sont indispensables à la prévention de la corruption et aux actes frauduleux.

Par ailleurs, la comptabilité et les rapports financiers sont audités, validés et certifiés par des experts indépendants.

L'archivage et la conservation des livres comptables et des documents financiers sont en conformité avec les réglementations en vigueur, ainsi qu'avec les procédures internes de Vignal.

4.2. Activités politiques et associatives

Vignal ne verse aucun fonds et ne fournit aucun service pour promouvoir les intérêts de partis politiques dans le but d'obtenir l'intervention favorable d'une autorité administrative ou gouvernementale.

De plus, aucun collaborateur n'est habilité à engager directement ou indirectement Vignal dans une activité de soutien de quelque nature que ce soit à un parti politique ou à se prévaloir de son appartenance de Vignal dans des activités politiques.

Toutefois, le Groupe respecte la liberté d'opinion de chacun des collaborateurs. A ce titre, chaque collaborateur est libre d'adhérer à un parti politique, et plus généralement aux associations de son choix.

4.3. Informatique

Les collaborateurs doivent observer les normes dictées par la Charte informatique relative à l’utilisation des moyens informatiques de Vignal et faire de leur mieux pour protéger de façon active l’information de Vignal.

Ci-dessous, nous vous invitons à consulter une liste non-exhaustive « à faire » et « à ne pas faire » afin de respecter quelques règles en matière informatique.

A faire....

- ✓ Créer des mots de passe complexes (8 à 12 caractères) qui seront difficiles à deviner.
- ✓ Verrouiller toujours votre poste de travail lorsque vous quittez votre bureau.
- ✓ Signaler à votre correspondant informatique les messages vous paraissant suspects.

A ne pas faire...

- ✓ Laisser un appareil sans surveillance, car il pourrait être perdu ou volé.
- ✓ N’installer pas de logiciel non autorisé car cela pourrait compromettre la sécurité.
- ✓ N’ouvrez pas les mails, ou ne cliquez pas sur des liens ou pièces jointes si vous avez le moindre doute sur leur fiabilité.

4.4. Utilisation des réseaux sociaux – Communications publiques

Vignal utilise les réseaux sociaux tels que Twitter et LinkedIn pour communiquer. Cependant, seules les personnes désignées par la Direction de la Communication sont autorisées à communiquer au nom de Vignal via les réseaux sociaux, ainsi qu’auprès des médias et de la communauté financière.

Les collaborateurs sont invités à être attentifs à la manière dont ils se présentent sur les médias sociaux, afin de permettre aux personnes qui les lisent, de comprendre s’ils parlent en leur nom personnel ou en tant que professionnel.

A noter, que le salarié est tenu de ne pas poster des propos injurieux ou excessifs concernant la société. L’abus de liberté d’expression, le dénigrement envers l’entreprise sont répréhensibles.

Médias sociaux

Le collaborateur doit être conscient de la réalité des médias sociaux : tout ce qui est mis en ligne est permanent et a une portée mondiale.

4.5. Une démarche d’alerte protectrice

Le code d’Ethique a été conçu pour gérer et limiter l’exposition de Vignal et de ses collaborateurs à ses principaux risques.

Il est important d’identifier tout problème éventuel afin d’éviter toute infraction envers nos lois et de réagir pour éviter qu’une situation ne se reproduise.

En cas de doute face à une situation susceptible de constituer une violation du présent code, chaque collaborateur est invité à se rapprocher de son supérieur hiérarchique ou du Directeur Administratif et Financier pour en discuter.

Chaque collaborateur est assuré de son droit à communiquer une alerte, sans avoir à masquer son identité et Vignal ne tolère aucune représaille à l’encontre de ceux qui émettent une alerte de bonne foi.

Les questions éthiques,

sont rarement simples,

notre force est de les aborder, parlez-en et demandez conseil,

vous serez toujours soutenu dans cette démarche.

4.6. La règle d’or

Aucun document ne peut prévoir ni traiter toutes les situations qui pourraient se présenter. Aussi, chaque fois que vous pensez être confronté à ce type de décision, posez-vous les questions suivantes :

- 1 Est-ce conforme à la Charte Ethique ?
- 2 Est-ce légal ?
- 3 Est-ce en ligne avec nos Principes Ethiques d’Intégrité, de Respect et de Transparence ?
- 4 Quel serait l’impact de mes actions sur nos parties prenantes et pourrais-je justifier ma décision ?
- 5 Serais-je à l’aise si ma décision était rendue publique en Interne et en externe ?

Si vous avez un doute, la règle d’or est de consulter votre hiérarchique ou le Directeur Administratif et Financier.

Le Code Ethique n’est pas exhaustif et son contenu peut être amené à évoluer.

Le Code Ethique est publiquement disponible sur le site internet institutionnel de Vignal.

Code Ethique
Direction Industrielle et RSE
Vignal Group – Octobre 2019.

Siège social :
Vignal Group
19 avenue du 24 Août 1944
69960 Corbas – France

Site internet :
www.vignal-group.com