



# CHARTRE ÉTHIQUE VINOVALLÉE

L'intégrité, l'éthique, la responsabilité sociétale, la loyauté, le respect de la personne, la transparence, la lutte contre la corruption et contre la concurrence déloyale constituent des valeurs fondamentales de VINOVALLÉE.

La présente Charte éthique s'applique à tous les salariés et vignons de Vinovallée ci-après « les Collaborateurs » ainsi qu'à toutes les personnes auxquelles Vinovallée est associée tels que, ses clients, fournisseurs, conseils, commissaires aux comptes, consultants, sous-traitants, agents et autres intermédiaires.

Les principes définis dans cette Charte informent Vinovallée à conduire les affaires et à accomplir le travail de façon à maintenir et à renforcer la confiance des clients et parties prenantes. Chaque Collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, se doit d'appliquer, dans la limite de ses fonctions et de ses responsabilités, les règles énoncées ci-après qui s'inscrivent dans le cadre d'une exécution loyale et de bonne foi de son contrat de travail ou de son bulletin d'engagement et d'adhésion et de veiller à ce que celles-ci soient également appliquées au sein de son équipe ou par les personnes qui sont sous sa responsabilité. Les Collaborateurs ne respectant pas les lois ou réglementations applicables, ou les principes de cette Charte, s'exposent à des mesures disciplinaires conformément aux règlements intérieurs et/ou dispositions légales.

## 4. RELATIONS AVEC LES CLIENTS, FOURNISSEURS ET AUTRES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Vinovallée entretient avec toutes ses parties prenantes et, en particulier, avec ses clients, ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux, des relations placées sous le signe de l'honnêteté et de l'équité, en accord avec ses principes éthiques listés en préambule. En conséquence, Vinovallée s'oblige à honorer ses engagements contractuels et à respecter tant la lettre que l'esprit de ses accords commerciaux. Les Collaborateurs doivent veiller à agir avec professionnalisme, intégrité et équité afin d'encourager les clients à faire appel aux services du Groupe.

L'action commerciale, en France comme à l'international, s'exerce dans le respect de la réglementation locale, que tout Collaborateur s'applique à connaître.

Vinovallée respecte les règles spécifiques qui régissent les marchés, quel que soit le pays où elle exerce ses activités.

Vinovallée s'emploie à sélectionner ses fournisseurs et prestataires sur la base de critères de qualité, de performance, de coût et d'adéquation à ses besoins.

Vinovallée attend de ses partenaires un engagement équivalent en termes de respect des droits de l'Homme, de loyauté des pratiques de vente et de marketing, de protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle, de lutte contre la corruption et plus largement, d'éthique des affaires. Il incombe à chaque Collaborateur de sélectionner ses partenaires sur une base objective, sans favoritisme ni discrimination, en appliquant un processus de sélection rigoureux. Il peut être nécessaire de faire appel à des partenaires commerciaux externes dans le cadre d'une prestation de services. Tout Collaborateur recourant à un partenaire commercial doit s'assurer que les vérifications appropriées sont mises en œuvre et que le partenaire commercial s'est engagé à se conformer aux exigences de cette Charte avant de conclure une relation d'affaires avec lui.

Le Directeur Administratif et Financier a été désigné pour s'assurer de la bonne application de cet engagement. Les produits fournis par Vinovallée respectent les normes établies en matière de qualité, de santé, de sécurité et d'environnement sur l'ensemble de ses sites.

## 5. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Vinovallée s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité dans les pays dans lesquels elle exerce ses activités.

Vinovallée applique les lois nationales et internationales relatives à la lutte contre la corruption dans tous les pays où Vinovallée intervient.

## 6. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il y a conflit d'intérêts lorsque, par exemple, un Collaborateur est en position d'influer sur une décision de Vinovallée susceptible de lui conférer un avantage personnel ou de favoriser un parent ou un proche.

Les décisions commerciales de Vinovallée sont prises de manière objective, sans aucune considération personnelle. Toute activité ou mission des Collaborateurs et des organes de gouvernance du Groupe (comité de direction, conseil d'administration) allant à l'encontre des intérêts de l'Entreprise sont proscrites par Vinovallée.

De nombreuses situations peuvent donner lieu à ce genre de conflit, notamment lorsqu'un Collaborateur ou l'un de ses proches détient des intérêts directs ou indirects chez un concurrent, un fournisseur ou un client de Vinovallée.

Les activités annexes pour le compte d'entreprises d'un concurrent, d'un client, d'un partenaire ou d'un fournisseur ainsi que les participations financières dans de telles entreprises doivent être communiquées au supérieur hiérarchique qui en informera le Directeur Général; elles ne sont permises qu'après autorisation écrite expresse de la Direction. Les participations financières de membres de la famille proche doivent être communiquées à la Direction. Il en sera de même lorsqu'un membre de la famille proche est salarié d'une entreprise concurrente, d'un client ou d'un fournisseur.

Les Collaborateurs de Vinovallée doivent identifier les risques de conflit d'intérêts, les révéler auprès de leur supérieur hiérarchique ou à la Direction et agir, en toutes circonstances, au mieux des intérêts de Vinovallée.

Dans un souci d'intégrité, ils doivent également se garder de toute action de nature à provoquer un conflit d'intérêts, réel ou potentiel. Il convient de ne pas utiliser sa fonction au sein de Vinovallée en vue d'en tirer un bénéfice personnel direct ou indirect. Face à un conflit d'intérêts, le Collaborateur ne doit pas prendre part à la décision concernée.

## 7. CONFIDENTIALITÉ

Vinovallée s'efforce de faire respecter la confidentialité dans l'usage des données, des informations, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et industrielle et des secrets d'affaires, en lien avec ses activités. Tous les Collaborateurs sont tenus de conserver pour eux seuls les informations confidentielles relatives à Vinovallée, ses clients, ses fournisseurs et ses Collaborateurs.

Cette obligation subsiste même après leur départ du Groupe. Toutes les informations confidentielles doivent être gardées et rester confidentielles, sauf si elles ont fait l'objet d'une diffusion publique autorisée, leur divulgation non autorisée pouvant porter préjudice à Vinovallée. Chaque collaborateur doit s'assurer que toute information, qui ne serait pas publique, reste strictement confidentielle. Cette obligation de confidentialité couvre les informations relatives à la Société. Chaque Collaborateur doit limiter la divulgation d'informations confidentielles aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance; conserver en toute sécurité, quel que soit leur format (papier ou électronique), toutes les données confidentielles qui ont trait aux activités de l'Entreprise et des sociétés avec lesquelles elle entretient des relations d'affaires; empêcher toute divulgation d'informations confidentielles à des personnes externes à Vinovallée (y compris les membres de leurs familles).

## 8. UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIQUES DE L'ENTREPRISE

L'informatique, à savoir le matériel, les logiciels, les réseaux et les informations qui y sont contenues, constitue un facteur clé de la réussite de l'Entreprise et doit être utilisée de façon responsable et uniquement à des fins légitimes. Les courriers électroniques doivent être rédigés avec le même soin que toute autre communication écrite. Il est notamment interdit aux Collaborateurs d'utiliser les systèmes informatiques de Vinovallée pour consulter, sauvegarder ou envoyer des pages Internet ou des messages aux contenus illicites ou diffamatoires. L'usage personnel des ressources informatiques de l'Entreprise, comme l'envoi de courriers électroniques à des tiers ou personnes, doit être limité au minimum et ne doit jamais impliquer l'installation d'un matériel ou d'un logiciel non conforme aux normes informatiques de Vinovallée ou contrevenant aux droits d'auteur de tiers.

## 9. PROTECTION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

Vinovallée attend de ses Collaborateurs qu'ils gèrent, de manière responsable, le patrimoine de l'Entreprise et qu'ils prennent des décisions commerciales sur la base d'analyses risques-avantages transparentes. Les actifs comprennent notamment les brevets, les marques, les savoir-faire, les listes de clients, des sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres commerciales et études techniques, et plus généralement toutes les données ou informations auxquelles les Collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions.

Les Collaborateurs ne sont pas autorisés à utiliser les actifs du Groupe à des fins personnelles, illégales ou illicites. Ne sont pas concernées les efforts mis à leur disposition dans le cadre de leur fonction et des avantages en nature concédés dans le respect de la réglementation en vigueur. De même, le nom de l'Entreprise ne peut être utilisé par un Collaborateur à des fins personnelles notamment sur les réseaux sociaux ou sur Internet. Il ne peut en aucun cas parler au nom et pour le compte de l'Entreprise s'il n'y a pas été expressément autorisé par la Direction.

## 1. CONFORMISTE A LA LEGISLATION

Vinovallée s'engage à respecter les lois et réglementations dans chaque pays où elle exerce son activité.

Le respect de la Loi constitue une valeur incontournable. Il est de la responsabilité de tous les Collaborateurs de connaître et respecter pleinement les lois et réglementations applicables, ainsi que les diverses politiques et directives établies par l'Entreprise dans ses divers domaines d'activité. Tous les Collaborateurs sont tenus de s'informer des dispositions en vigueur dans l'Entreprise concernant leur domaine de responsabilité, de les observer et de consulter, en cas de doute et de besoin, leur responsable de service pour obtenir des informations complémentaires et des conseils.

## 2. RESPECT DES PERSONNES

La gestion des ressources humaines, l'animation des Collaborateurs, ainsi que les relations entre les Collaborateurs, sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité.

Vinovallée entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois.

Vinovallée s'interdit notamment toute discrimination. Toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel est interdit(é).

Chaque Collaborateur a droit au respect de sa vie privée notamment au travers de la réglementation relative aux données informatiques. Assurer et renforcer la sécurité des Collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente.

## 3. CONCURRENCE LOYALE

Vinovallée veille au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable. Aucune action de Vinovallée ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.

Vinovallée refuse toutes les pratiques concurrentielles et commerciales déloyales, notamment toute entente avec les concurrents ou toute pratique concertée concernant notamment les conditions financières, la répartition des prestations, des marchés ou des clients.

Sont proscrits non seulement tout accord formalisé mais aussi toute pratique concertée et tout entretien informel ayant pour effet ou visant une restriction de la libre concurrence ou concurrence loyale.

Ainsi, les conditions financières sont fixées en toute indépendance, nos concurrents et clients doivent prendre leurs décisions en toute liberté.

## 10. SANTÉ ET SECURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL / LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCÈLEMENT / HANDICAP

Vinvalle garantit des conditions de travail adéquates à ses Collaborateurs, y compris en matière de santé et de sécurité, lesquels ont le devoir d'y contribuer par le respect des règles de l'Entrepris en la matière. Vinvalle garantit à ses Collaborateurs et à ses parties prenantes un environnement de travail qui exclut toute discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou la religion, la qualité de représen- tant du personnel, l'exercice d'un mandat syndical, les opinions politiques, le handicap, l'âge et tous autres comportements physiques, verbaux ou visuels offensants.

Toute forme de harcèlement est prohibée et sanctionnée confor- mément aux législations nationales en vigueur. Vinvalle entend traiter tous ses Collaborateurs avec respect et équité et promou- voir l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi. Chaque Collaborateur doit donc respecter la sécurité, les droits et les opinions de ses collègues ainsi que leurs particularités culturelles ou spécifiques. Par ailleurs, Vinvalle attend de ses dirigeants qu'ils respectent l'égalité entre les sexes au travail.

L'ensemble des droits fondamentaux du travail sont respectés, notamment la liberté d'association, le droit à la négociation col- lective et au dialogue social au sein de l'entrepris.

Vinvalle n'a recours à aucune forme de travail forcé. En conformité avec les conventions Internationales, elle s'interdit le travail des enfants. Vinvalle propose à ses Collaborateurs des opportunités de formation qui sont spécialement adaptées à leur domaine d'activités et à leurs exigences.

Vinvalle respecte la vie privée de ses Collaborateurs et protège leurs données personnelles.

Vinvalle mène une politique active en matière de handicap en encourageant notamment l'emploi et l'intégration des salariés en situation de handicap et en accompagnant les personnes en cas de survenance d'un handicap au cours de la vie professionnelle.

## 11. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT / RESPONSABILITE SOCIALE

Vinvalle s'engage à préserver les ressources naturelles et éner- gétiques, réduire la production de déchets et de rejets nocifs dans l'air ou l'eau et à lutter contre le changement climatique. Cela implique nécessairement le respect des dispositions légales en vigueur en matière de protection de l'environnement. L'ambition de Vinvalle, au travers de son plan stratégique pour les années à venir réside en trois points :

- Réinventer l'écologie de demain dans le respect de nos terroirs, de nos vignes et des Hommes
- Réinventer la philosophie sociale : toutes les tribus de Vinvalle (vignerons et salariés) travaillent en harmonie et efficacité au service du vin
- Poursuivre la création de valeur sur notre territoire : nous avons reçu des générations précédentes un patrimoine et nous nous devons de le préserver, de l'améliorer afin que nos enfants soient fiers de leur héritage.

## 12. COMMUNICATION AVEC LES TIERS : LES MEDIAS, LES RESEAUX SOCIAUX, LES INVESTISSEURS, LES ANALYSTES, LES AUTORITES

Toute communication avec des interlocuteurs extérieurs doit être exacte et conforme aux obligations réglementaires et légales. Afin d'assurer la cohérence, la véracité des communications et la conformité aux exigences légales, seuls des Collaborateurs spécialement autorisés par la Direction Générale peuvent faire des déclarations et répondre aux demandes d'informations des médias, des clients, des fournisseurs et autres autorités. Ces mêmes personnes sont les seules habilitées à déléguer cette autorisation.

Il est strictement interdit aux Collaborateurs de créer des pages ou comptes au nom de l'Entrepris sur Internet, d'utiliser les logos de l'Entrepris et de parler au nom et pour le compte de l'Entrepris sans en avoir été expressément autorisé par la Direction générale.

## 13. MISE EN ŒUVRE

Tous les Collaborateurs de Vinvalle sont tenus de se comporter conformément à la présente Charte éthique. Les responsables de service se voient conférer un rôle particulier à cet égard, celui de donner l'exemple. En tant qu'interlocuteurs, ils répondent à toutes les questions concernant les principes de conduite et s'assurent que les Collaborateurs soient suffisamment informés, notamment dans leur domaine de responsabilités, des valeurs de Vinvalle.

Il revient à chaque Collaborateur de communiquer sans délai, à son autorité hiérarchique toute infraction légale ou tout manque- ment aux règles de Vinvalle porté à sa connaissance.

Ces communications doivent être de bonne foi et correctement documentées. Toutes les notifications d'infractions supposées seront traitées avec le plus grand sérieux et avec toute la confi- dentialité possible notamment dans le cadre de la procédure de recueil de signalement ci-après décrite.

Les auteurs de ces communications ne feront l'objet d'aucune mesure de représailles ou menace, ni d'aucun harcèlement et leur identité sera tenue secrète dans les limites autorisées par la loi. Nos partenaires commerciaux seront informés de cette Charte éthique. Ils devront se comporter, eux aussi, de manière équitable, intègre et loyale selon les principes décrits saur à ne plus commercer avec le Groupe.

## 14. PROCÉDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Vinvalle encourage ses Collaborateurs à exprimer leurs points de vue, à défendre leurs opinions et à signaler les comporte- ments ou requêtes inacceptables. La voie normale pour évoquer de telles préoccupations est la hiérarchie directe ou indirecte. Néanmoins, tout Collaborateur qui considère qu'une information vers le responsable hiérarchique peut présenter des difficultés ou ne pourrait pas donner lieu au suivi approprié à la possibilité de saisir le signalement sur l'outil Bluekango sur la fiche remontée d'alerte Vinvalle. Chaque salarié ayant un compte utilisateur pour accès à Bluekango.

Il est garanti la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur, des faits et des personnes visées par le signalement. Toute enquête se déroulera par ailleurs dans le respect de la législation. Au cours de cette enquête, chacun sera tenu d'apporter sa pleine et entière collaboration et de fournir, à la première demande, toute information et documents.

L'éventuelle personne mise en cause sera informée de la nature des allégations la concernant mais ne sera pas informée de l'identité de l'auteur du signalement. L'information peut ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire, par exemple, de vérifier les faits, de préserver les preuves ou de saisir les autorités compétentes. Toute information communiquée ne sera partagée qu'avec les seules personnes qui ont à la connaître pour s'as- surer du traitement du signalement et/ou de la prise de mesures appropriées. Ces personnes seront tenues à une obligation de confidentialité. Par la suite, l'auteur du signalement, ainsi que les personnes visées par celui-ci, seront informés par écrit de la clôture des opérations de vérification et de la recevabilité du signalement.

Il est rappelé que l'ensemble de ce dispositif d'alerte est facultatif. Aucune sanction ni conséquence ne seront prises à l'égard d'un Collaborateur qui n'en aurait pas fait l'usage. Néanmoins cette procédure doit être utilisée de bonne foi et pour le seul objet qu'elle encadre. Tout usage non conforme pourra être sanction- née par l'Entrepris et donner lieu à des poursuites judiciaires.

Le système de remontée d'alertes externes est également pos- sible via une fiche d'alertes et la mise à disposition d'une boîte aux lettres dédiée, qui sera relevée de façon hebdomadaire par le service RH.

## 15. SANCTIONS

Les différents principes de cette Charte éthique sont contrai- gnants dans la mesure où leur non-respect est passible de sanctions disciplinaires telles que prévues notamment dans le règlement intérieur pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, conformément à la législation sociale et à la convention collective applicable, indépendamment d'éventuelles poursuites civiles et pénales qui pourraient être engagées au regard des infractions constatées.

## 16. ENTRÉE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DE LA CHARTE ÉTHIQUE

La présente Charte éthique constitue une adjonction au règlement intérieur et est donc opposable aux Collaborateurs de Vinvalle. Elle est susceptible d'être modifiée afin de s'adapter aux évolu- tions notamment réglementaires. Conformément aux dispositions des articles L. 1321-4, R. 1321-1 et suivants du Code du travail, ce document a été soumis à l'avis des Institutions représenta- tives du personnel compétentes, a été adressé à l'Inspection du travail, a été déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes et porté à la connaissance de toute personne ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

Fait à SAINT SURPICE

Le 13/10/2024

Signature

