



CHARTRE ETHIQUE INNOHA

VERSION D'AVRIL 2024

CHARTRE ETHIQUE INNOHA

Au regard des défis majeurs qui sont les nôtres, Innoha réaffirme et renforce son engagement éthique. Innoha positionne **l'éthique** comme un **enjeu stratégique d'aujourd'hui et de demain**. Une condition essentielle quant à la réussite de ses missions et à la satisfaction de ses ambitions.

Pour garantir le respect et le partage de nos valeurs, Innoha a mis en place une **charte éthique** pour pérenniser notre implication en matière de **Responsabilité Sociale et Environnementale**.

La présente charte éthique définit les principes et les normes de conduite qu'Innoha s'engage à respecter dans l'exercice de ses activités. Il est le reflet de nos **valeurs fondamentales** et guide notre prise de décision, nos interactions professionnelles et notre comportement au quotidien. Notre Aventure Humaine et nos actions sont guidées par cinq valeurs formalisées :

- Dialogue
- Solidarité
- Égalité
- Éthique
- Bien-être

Innoha est engagé au service de la transparence et de la sécurité de l'environnement économique dans lequel elle intervient. Nous tenons à nous assurer que nos activités sont menées selon les standards professionnels et éthiques et en conformité avec l'ensemble des dispositions légales applicables.

Notre métier est au cœur des questions éthiques, c'est pourquoi cette charte a pour but de familiariser l'ensemble des dirigeants et salariés Innoha avec les principes de base relatifs à l'éthique et leur rappeler les comportements à respecter. Cette charte précise aussi les précautions à prendre vis-à-vis de tous les partenaires qui agissent aux côtés d'Innoha ainsi que vis-à-vis de nos clients.

Par notre signature, nous nous engageons à respecter et à promouvoir les valeurs et les principes énoncés dans cette charte, reconnaissant leur importance fondamentale pour le succès et la réputation d'Innoha.

Thomas de Bony

Fondateur et Directeur Général Innoha



SOMMAIRE

EN PREAMBULE	3
COMMENT EMPLOYER LA CHARTE POUR PRENDRE DE BONNES DECISIONS ?	4
RESPECT DES INDIVIDUS.....	5
1. RESPECT DES DROITS DE L’HOMME	5
2. RESPECT, PROTECTION ET DIALOGUE INTERNE	5
2.1. <i>Respect et Protection</i>	5
2.2. <i>Dialogue interne</i>	6
RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE	7
1. RESPONSABILITE SOCIETALE	7
2. ETHIQUE DES AFFAIRES.....	7
2.1. <i>Lutte contre la corruption</i>	7
2.2. <i>Le blanchiment d’argent</i>	10
2.3. <i>Prévenir la fraude</i>	10
CONFIDENTIALITE DES DONNEES	11
PROCEDURE D’ALERTE.....	12

EN PREAMBULE

Innoha est signataire du **Pacte Mondial des Nations Unies**. Par conséquent, Innoha s’engage à respecter les dix principes induits, concernant le respect des droits de l’Homme, des normes internationales du travail, la protection de l’environnement et la lutte contre la corruption.

Innoha s’emploie à intégrer ces principes dans sa stratégie d’entreprise, sa culture, ses opérations et de les partager au sein de son écosystème.

La présente charte éthique définit les principes et les normes de conduite qu’Innoha s’engage à respecter dans l’exercice de ses activités. Il est le reflet de nos valeurs fondamentales et guide notre prise de décision, nos interactions professionnelles et notre comportement au quotidien.

Cette politique est applicable à l’ensemble des dirigeants et salariés d’Innoha. Elle a pour but de les familiariser avec les principes de base relatifs à l’éthique et leur rappeler les comportements à respecter. Cette politique précise aussi les précautions à prendre vis-à-vis de tous les partenaires qui agissent aux côtés d’Innoha ainsi que vis-à-vis de ses clients.

Cette politique est diffusée largement et régulièrement afin d’être portée à la connaissance de tous les dirigeants et salariés de l’entreprise, ainsi que de ses partenaires et clients. Il est rappelé que toute infraction à ce code peut entraîner des conséquences juridiques et financières graves, mais aussi nuire durablement à la réputation d’Innoha. Il est donc essentiel de respecter les recommandations de cette politique.

La présente charte éthique, sous la responsabilité du responsable RSE, est susceptible d’évoluer afin de s’adapter notamment aux évolutions réglementaires et ait révisé, au plus tard, tous les 8 ans.

**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**



DROITS DE L’HOMME



**NORMES
INTERNATIONALES DU
TRAVAIL**



ENVIRONNEMENT



**LUTTE CONTRE
LA CORRUPTION**

COMMENT EMPLOYER LA CHARTE POUR PRENDRE DE BONNES DECISIONS ?

Cette charte éthique nous sert de boussole morale, définissant les valeurs fondamentales et les principes éthiques qui doivent orienter notre comportement et la prise de décision collective. Chaque acteur, interne ou externe, doit pouvoir être en mesure d'évaluer les risques liés à son rôle et à ses responsabilités.

Les situations que nous rencontrons dans des relations internes, comme externes, peuvent parfois être sensibles et pas toujours évidentes. Dans ce cas, comment faire le meilleur choix ? Comment aborder les problèmes éthiques ?

Même si la charte n'apporte pas de réponse précise à chaque situation rencontrée, elle sert de guide dans les situations complexes et permet de prendre de bonnes décisions.

Les questions à se poser avant d'agir ?

- Est-ce que je respecterai les lois et les réglementations applicables ?
- Cette situation est-elle en ligne avec la charte éthique Innoha ?
- Est-ce dans l'intérêt de nos parties prenantes ?
- Ai-je une bonne compréhension des risques impliqués par mes actions ?
- Serai-je à l'aise si mes actions étaient rendues publiques aussi bien en interne qu'en externe ?

Si la réponse à une de ces questions est « non » ou « je ne sais pas », voici les étapes pour prendre une bonne décision éthique :



1. J'évalue la situation ou le problème :

- *En considérant l'ensemble des faits et toutes les options*
- *En mesurant les répercussions de ma décision, notamment sur autrui*
- *En évaluant les conséquences si tout le monde agissait ainsi.*



2. Je demande conseil : *je prends contact avec mon manager ou j'utilise la procédure d'alerte.*



3. Je choisis la meilleure option.



4. J'agis en appliquant une bonne décision éthique.

RESPECT DES INDIVIDUS

1. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Innoha s'engage et encourage l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires à respecter le droit international visant la protection des Droits de l'Homme.

Le respect des droits de l'Homme implique plusieurs aspects clés :

- **Non-discrimination** : Traiter toutes les personnes de manière égale sans discrimination fondée sur la race, le sexe, la langue, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'origine nationale, ou tout autre statut.
- **Égalité et équité** : Assurer à tous une égale protection et bénéfice de la loi, ainsi que l'accès équitable aux ressources et aux opportunités.
- **Liberté** : Garantir les libertés fondamentales, y compris la liberté de pensée, de conscience, de religion, d'expression, d'association et de réunion.

Le respect des droits de l'Homme est crucial pour la promotion de la paix, de la sécurité et du bien-être général dans les sociétés. Cela nécessite un engagement continu de la part de tous les acteurs de la société pour défendre ces principes universels et agir contre les violations des droits de l'Homme.

Innoha veille continuellement à ne pas être impliqué directement ou indirectement dans la violation des droits de l'Homme commise par un autre acteur de la société.

2. RESPECT, PROTECTION ET DIALOGUE INTERNE

2.1. *Respect et Protection*

L'aventure humaine est au cœur des fondements d'Innoha, ainsi la diversité et l'inclusion sont positionnés comme des enjeux stratégiques d'aujourd'hui et de demain qui permettent à Innoha d'être un acteur engagé dans les transformations de notre société.

Innoha s'engage à promouvoir l'application du principe de non-discrimination dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines et à promouvoir tous les talents de ses collaborateurs quels que soient leurs croyances, âge, handicap, état de santé, apparence physique, parentalité, origine ethnique, nationalité, identité sexuelle ou de genre, orientation sexuelle, appartenance ou appartenance supposée à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité, ou toute autre caractéristique qui pourrait faire l'objet d'une discrimination.

Diversité

Innoha est engagé en faveur de l'égalité des chances en matière d'emploi. Innoha a signé la [Charte de la Diversité](#) et s'engage à respecter ses principes. Innoha s'engage à ne pas discriminer sur la base de la race, de la couleur, de la religion, de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, de

l'identité de genre, de l'état civil, de la grossesse, du handicap ou de toute autre caractéristique protégée par la loi.

Inclusion

Innoha favorise l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap à travers différentes initiatives ou encore ses achats inclusifs avec les entreprises adaptées qui emploie des collaborateurs en situation de handicap.

Égalité des chances

Innoha s'engage dans l'accompagnement à l'intégration professionnelle des personnes issues des minorités et en particulier auprès des jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires.

Epanouissement des salariés

Innoha est conscient que l'épanouissement de ses salariés est un atout pour une performance et une croissance durable. De fait, Innoha assure le bien-être de ses collaborateurs au travail et leur permet d'évoluer dans un cadre de travail agréable.

La prise en compte de l'humain fait partie de l'ADN d'Innoha et il promeut le bien-être au travail par différentes mesures :

- Innoha s'engage à offrir des conditions de travail et des avantages satisfaisants à l'ensemble de ses collaborateurs par une politique de rémunération équitable, afin d'assurer une impartialité de rémunération en fonction des compétences, séniorité, expériences et diplômes indépendamment de toute notion de genre ou d'origine.
- Innoha facilite la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée afin d'organiser au mieux le travail en fonction des obligations de chacun.
- Innoha rassemble l'ensemble de ses collaborateurs à plusieurs reprises dans une même année, dans des ambiances sportives et conviviales, développant ainsi l'esprit d'équipe et d'appartenance.

Egalité professionnelle

Innoha s'engage à diffuser une culture de l'égalité et de lutter contre les stéréotypes et les discriminations liés aux genres. Innoha pilote annuellement la bonne application de sa politique RH en matière d'égalité professionnelle.

Innoha s'engage à maintenir d'ici à 2027 son index Egal pro de 96/100.

2.2. Dialogue interne

Au niveau collectif, Innoha met tout en œuvre pour favoriser un dialogue social auprès de l'ensemble des collaborateurs. Dans un contexte de carence de représentant du personnel, Innoha a fait le choix d'adhérer au syndicat professionnel Syntec Conseil afin de renforcer sa volonté d'établir ce dialogue social.

Au niveau individuel, Innoha communique auprès de chaque collaborateur en réalisant une revue annuelle de sa performance individuelle et l'informe de ses droits, devoirs et avantages liés à sa situation contractuelle et sa fonction tout au long de son parcours au sein de l'entreprise.

RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

1. RESPONSABILITE SOCIETALE

▪ Au sein des locaux Innoha

Innoha est une entreprise de services de prestations intellectuelles et n'a pas directement d'impact significatif sur l'environnement. Pour autant, Innoha veille à contribuer à limiter l'impact environnemental liés aux activités de bureau :

- En calculant notre Bilan Carbone et en mettant en place des pratiques visant à réduire notre empreinte carbone ;
- En ayant pour objectif -50% d'émissions de CO2e à l'horizon 2030 par rapport aux données de 2018, validé par l'initiative Science Based Targets (SBT)
- En limitant nos déplacements et en encourageant ses collaborateurs à se rendre au travail par des modes de transport respectueux de l'environnement ;
- En limitant notre production de déchets et en favorisant leur collecte et leur recyclage ;
- En achetant et favorisant autant que possible l'usage d'équipements informatiques issus des filières de revalorisation.

▪ Envers nos fournisseurs

Afin de sélectionner les fournisseurs les plus responsables possibles pour nos activités, Innoha intègre des critères environnementaux et sociaux dans leur sélection.

Innoha favorise des fournisseurs et sous-traitants régionaux pour réduire les distances de transports et donc les émissions de gaz à effet de serre.

Pour nos activités, Innoha participe à l'insertion économique des personnes en situation de handicap ou en réinsertion et travaille auprès d'ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) situés en France et employant des personnes en situation de handicap pour leurs commandes de fournitures de bureau, café, ou encore de prestations de ménage.

▪ Envers notre écosystème

Depuis 2021 dans le cadre de notre programme de mécénat de compétences, Innoha intervient au sein de différents programmes d'action de solidarité.

De plus différents formats de sensibilisation à l'intégration des collaborateurs en situation de handicap dans l'entreprise sont organisés.

2. ETHIQUE DES AFFAIRES

Innoha a pour objectif de former 100% de ses collaborateurs à l'éthique des affaires d'ici 2030.

2.1. *Lutte contre la corruption*

La corruption peut être active (donner un cadeau ou payer indûment quelqu'un qui peut être un agent public comme un agent privé) ou passive (pour une personne exerçant une fonction publique : recevoir indûment un cadeau ou de l'argent d'un tiers).

Elle se définit comme le fait de faire, directement ou indirectement, des offres, promesses, dons, présents ou avantages quelconques ou d'accepter, directement ou indirectement, des offres, promesses, dons, présents ou avantages quelconques pour soi-même ou pour autrui. Ces avantages sont octroyés dans le but d'accomplir (ou avoir accompli) ou s'abstenir d'accomplir ou encore induire l'accomplissement ou l'abstention d'un acte de sa fonction ou de sa mission.

▪ **Les relations avec les partenaires (clients, prestataires, fournisseurs et sous-traitants)**

D'une manière générale, dans le cadre des négociations et relations commerciales avec les clients et notamment avec les clients entités publiques ou parapubliques, prestataires, fournisseurs ou sous-traitants d'Innoha, les salariés doivent suivre les procédures internes notamment en matière d'autorisations de signatures, et dans ce cadre ils doivent s'assurer du respect de la politique anti-corruption de la société.

▪ **Les cadeaux, invitations ou marques d'hospitalité reçus ou offerts**

Si les dépenses sont disproportionnées, récurrentes ou réalisées dans un contexte de négociations commerciales, elles peuvent être considérées comme influençant indument des décisions, et donc constituer un acte de corruption.

Le principe est donc que les cadeaux et invitations qui peuvent porter atteinte à l'indépendance de jugement dans la conduite de ses missions par la personne concernée par les faits, ou qui la mettraient dans une situation délicate si l'acceptation de tels cadeaux ou invitations était dévoilée et connue de son supérieur hiérarchique, doivent être refusés.

Il est par exception permis d'accepter des cadeaux ou invitations liés à la promotion des produits ou services de l'entreprise qui les propose s'ils sont offerts de bonne foi et ouvertement et à condition qu'ils soient d'un montant raisonnable (notamment sous la forme de repas ou invitation à un événement social, sportif ou culturel). Le supérieur hiérarchique devra en être informé et il appréciera le caractère raisonnable ou non des avantages proposés.

Il faut dans tous les cas conserver une trace écrite et précise du type de cadeau et de sa justification, et s'assurer qu'il ne puisse être considéré que ces cadeaux aient été faits dans le but d'influencer de manière inappropriée une décision.

▪ **Les conflits d'intérêts**

Pour prévenir l'apparition d'éventuels conflits d'intérêts qui peuvent être de nature très diverse (économique, financière, politique, professionnelle, personnelle, etc.) entre les responsabilités des membres du personnel au sein de l'entreprise et en dehors, il faut éviter les activités personnelles financières, commerciales ou autres, qui pourraient être contraires aux intérêts légitimes d'Innoha ou susceptibles de créer des perceptions ambiguës, du fait de leurs responsabilités au sein de l'entreprise. Il faut éviter que les employés aient des relations personnelles avec des tiers ou des activités personnelles propres à générer un conflit d'intérêts avec Innoha.

L'employé peut être en situation de conflit d'intérêts :

- S'il négocie au nom d'Innoha un contrat dont il tire un intérêt personnel actuel ou ultérieur,
- S'il acquiert des biens matériels ou immatériels pour les vendre ou les louer à Innoha,

- S'il détient un intérêt financier, sous quelque forme que ce soit, dans une société commerciale contrôlée par des concurrents, des fournisseurs ou des clients d'Innoha,
- S'il concurrence directement ou indirectement Innoha,
- S'il accepte un cadeau d'entreprise ou une faveur disproportionnée ou inappropriée,
- S'il exploite à des fins personnelles une opportunité d'affaires ouverte à Innoha,
- S'il utilise une information confidentielle d'Innoha, obtenue dans le cadre de son emploi pour en tirer un profit ou un avantage pour lui-même ou pour autrui.

▪ **Le recours à des intermédiaires commerciaux**

Les intermédiaires peuvent être des consultants, cabinets de conseil ou agences de représentation locale ou sectorielle. Il faut s'assurer de leurs compétences et de leur respectabilité, contrôler l'adéquation de la rémunération avec les prestations proposées et les tarifs ou taux généralement pratiqués, et leur imposer des clauses contractuelles anticorruption. La conclusion d'un contrat écrit est également nécessaire et les paiements effectués audit intermédiaire doivent correspondre aux dispositions contractuelles.

▪ **Les dons et actions de mécénat**

Les dons caritatifs sont destinés aux associations à caractère social, sportif, environnemental. Il est nécessaire de s'assurer que leur pratique est bien compatible avec les valeurs et attentes d'Innoha en matière de prévention de la corruption. Il faut mener une recherche sur l'historique et la réputation de l'association ou de l'organisme bénéficiaire et de ses représentants.

Par ailleurs, le don ne doit pas pouvoir être considéré comme étant une tentative d'obtenir un avantage indu ; il ne doit jamais être versé à une personne physique, ni payé en argent liquide.

▪ **Les paiements de facilitation**

Ce sont des paiements versés de manière informelle à des agents publics afin d'obtenir ou d'accélérer l'exécution d'actes de routine (obtention de licence, permis, visas, autorisations, etc.). Ces paiements sont interdits.

▪ **Le financement d'organismes politiques**

Ces financements peuvent être utilisés ou perçus comme moyen d'influence, porteur de corruption ou créer des conflits d'intérêts, ils sont donc interdits sauf dans des situations spécifiques lorsque cela est dûment autorisé par la loi locale. En toute hypothèse aucune décision de cette nature ne peut être prise à titre individuelle.

 **Sanctions disciplinaires :**

Si un salarié, client ou partenaire se trouve en situation de corruption, il peut encourir à titre personnel, jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 1 million d'euros d'amende, une privation de ses droits civiques, l'interdiction d'exercer l'activité en cause pendant 5 ans ou plus. (Articles 433-1 et 2 et 432-17 du Code pénal).

Si Innoha se trouve en situation de corruption du fait d'un de ses collaborateurs, elle peut encourir une sanction de 5 millions d'euros à 30% de son chiffre d'affaires, des exclusions de marché ou interdiction de lever des fonds et subir un impact important sur sa réputation.

Une telle situation entraînerait donc des conséquences extrêmement graves pour une entreprise comme Innoha dont la forte croissance requiert des financements extérieurs.

EXEMPLES

Mon/ma partenaire dirige une société spécialisée dans la formation et a fait une offre à Innoha. Est-ce autorisé ?

Votre partenaire peut adresser une proposition à Innoha. Afin d'éviter tout conflit d'intérêts potentiel, vous devez signaler cette relation à votre manager. La proposition de votre partenaire sera étudiée dans le cadre des procédures d'achats auxquelles vous ne devrez pas participer.

Un prestataire me demande l'adresse de mon domicile pour y faire livrer « une petite surprise ». Que dois-je répondre ?

Vous devez refuser et déclarer cette situation à votre Manager afin d'éviter une situation de corruption.

2.2. Le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est un processus illégal par lequel des fonds obtenus par des activités criminelles (telles que le trafic de drogue, la corruption, la fraude, le terrorisme, etc.) sont transformés en apparence en fonds légitimes. Le but du blanchiment d'argent est de dissimuler l'origine illégale de ces fonds afin de les réintroduire dans l'économie légale sans attirer l'attention des autorités.

Innoha s'engage particulièrement à être vigilant à bien connaître les partenaires avec lesquels il est amené à travailler avant d'entamer toute relation commerciale et éviter qu'il soit utilisé comme instrument de blanchiment d'argent.

Le blanchiment d'argent constitue un crime financier, puni notamment d'une amende et d'une peine de prison.

2.3. Prévenir la fraude

Les techniques de fraude sont toujours plus nombreuses et sophistiquées, notamment avec la transformation digitale. Dans ce contexte, chaque collaborateur a un rôle à jouer dans cette prévention. C'est grâce à la vigilance quotidienne de chaque collaborateur que l'on peut prévenir et détecter les tentatives de fraude, qu'elles soient internes ou externes.

On distingue deux types de fraude :

- La fraude externe est commise par des individus ou des entités externes à l'organisation, sans lien direct avec elle. Elle peut impliquer des clients, des fournisseurs, des prestataires de services ou d'autres parties qui interagissent avec l'organisation. La

fraude externe est souvent perpétrée dans le but de tirer profit financièrement aux dépens de l'organisation.

- La fraude interne est commise par des individus à l'intérieur de l'organisation, tels que les employés, les gestionnaires, ou même les administrateurs. Elle est caractérisée par l'acte malveillant d'un collaborateur au préjudice de son entreprise.

Innoha s'engage à être vigilant pour prévenir tout type de fraude afin de protéger tous les dirigeants et salariés de l'entreprise, ainsi que de ses partenaires et clients.

EXEMPLES

Je viens de recevoir un courriel d'une adresse inconnue contenant une pièce jointe, puis-je l'ouvrir ?

Pour limiter le risque d'hameçonnage, une forme de cyberattaque visant à tromper les individus pour qu'ils divulguent des informations confidentielles, n'ouvrez pas les pièces jointes ou ne cliquez jamais sur des liens dans des courriels non sollicités ou suspects.

Un ami m'a prêté sa clé USB contenant des documents intéressants, ai-je le droit de m'en servir sur mon lieu de travail ?

Cette action est dangereuse. Les clés USB peuvent être un vecteur de propagation de virus et de malwares très efficace, principalement parce qu'elles sont souvent utilisées pour transférer des fichiers d'un ordinateur à un autre, augmentant ainsi le risque de propagation d'infections. Il est donc déconseillé d'utiliser des clés USB trouvées ou reçues car elles peuvent être intentionnellement infectées.

CONFIDENTIALITE DES DONNEES

Innoha sensibilise l'ensemble des dirigeants et salariés de l'entreprise à une stricte obligation de confidentialité s'agissant des informations auxquelles ils pourraient avoir accès, que ce soient celles relatives aux collaborateurs, aux clients ou aux partenaires d'affaires d'Innoha.

Leur non-respect de cette obligation de confidentialité est susceptible d'entraîner de lourdes sanctions tant civiles que pénales. Leur responsabilité personnelle ainsi que la responsabilité d'Innoha pourraient être alors engagées.

Innoha a pour objectif de former 100% de ses collaborateurs à la sécurité de l'information d'ici 2030.

Principes fondamentaux de la confidentialité des données

Collecte minimale : Limiter la collecte de données personnelles au strict nécessaire pour la réalisation d'un service ou d'une fonction spécifique.

Limitation de l'usage : Utiliser les données collectées uniquement pour les objectifs précisés au moment de la collecte et avec le consentement de l'individu, sauf si la loi en dispose autrement.

Sécurité des données : Protéger les données personnelles par des mesures de sécurité appropriées pour prévenir leur accès, utilisation, modification ou divulgation non autorisés.

Transparence : Être transparent sur les pratiques de collecte, d'utilisation et de partage des données, et fournir des informations claires sur ces pratiques aux individus concernés.

Droits des individus : Reconnaître et faciliter l'exercice des droits des individus concernant leurs données personnelles, y compris le droit d'accès, de rectification et de suppression.

Sanctions disciplinaires :

Un salarié est tenu par une « obligation de loyauté » (cf. : Code trav. art. L. 1222-1) qui s'applique systématiquement à tout contrat de travail et impose au salarié de ne pas commettre d'agissements susceptibles de porter préjudice à son employeur. Cette obligation s'applique durant toute la durée de l'exécution du contrat de travail. Une violation de cette clause peut aller jusqu'à constituer une faute grave voire une faute lourde justifiant un départ immédiat du salarié, sans préavis ni indemnités ; ce dernier peut d'ailleurs être contraint de verser à l'employeur des dommages et intérêts – en particulier si celui-ci engage une action sur le plan pénal, par exemple en cas de vol, d'escroquerie ou de corruption.

EXEMPLES

Je m'absente cinq minutes de mon bureau pour aller chercher un café, dois-je verrouiller ma session ?

Vous devez toujours verrouiller votre ordinateur en cas d'absence, même courte.

Dans le cadre de mes fonctions, j'ai accès aux données de mon client, je n'ai pas eu le temps de terminer mon fichier, puis-je m'envoyer les données sur le réseau Innoha pour finir mon travail à domicile ?

Vous réseaux et postes de travail de notre société, sauf accord explicite des Clients d'Innoha.

PROCEDURE D'ALERTE

Cette procédure vise à promouvoir un environnement de travail transparent, éthique et responsable, encourageant les employés à signaler de bonne foi les comportements répréhensibles, les violations de la loi ou des politiques internes, ou toute autre activité illicite ou inappropriée au sein de l'organisation.

Un lanceur d'alertes est une personne qui signale, de manière confidentielle ou anonyme, une préoccupation légitime concernant des actes répréhensibles ou des pratiques inappropriées au sein de l'organisation. Ces préoccupations peuvent inclure, mais ne sont pas limitées à, la corruption, la fraude, la discrimination, le harcèlement, les atteintes à la sécurité, les abus de pouvoir ou toute autre conduite contraire à l'éthique ou aux lois applicables.

La confidentialité sera préservée, dans la mesure du possible. Les informations fournies par le lanceur d'alertes seront divulguées uniquement aux personnes impliquées dans l'enquête et dans le respect des lois et réglementations en vigueur.

Les lanceurs d'alertes ont la possibilité de signaler de manière anonyme, en utilisant des canaux de signalement sécurisés, tels que des boîtes aux lettres électroniques dédiées communiquées.

Aucune forme de représailles ne sera tolérée à l'encontre des lanceurs d'alertes. Toute personne qui s'engage dans des représailles sera soumise à des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement et, le cas échéant, à des poursuites judiciaires.

Les lanceurs d'alertes sont encouragés à signaler leurs préoccupations immédiatement après les avoir identifiées. Le canal de signalement est une boîte aux lettres dédiée : ethique@innoha.com.

Si vous n'êtes pas sûr qu'une action enfreigne une loi, une politique éthique ou un comportement inapproprié, ou lorsque vous faites l'objet de pression, parlez-en sans attendre à votre responsable ou envoyer un email à l'équipe chargée de la conformité à l'adresse ethique@innoha.com pour obtenir des conseils et des orientations.

Les lanceurs d'alertes sont invités à fournir autant de détails et de preuves que possible pour faciliter l'enquête. Les signalements doivent être faits de bonne foi, c'est-à-dire avec la conviction sincère que les préoccupations signalées sont fondées sur des faits réels.

Un comité dédié sera responsable de recevoir, d'examiner et d'enquêter sur les signalements d'alertes. Le comité doit être impartial, compétent et disposer des ressources nécessaires pour mener des enquêtes rigoureuses. Les lanceurs d'alertes peuvent être contactés de manière confidentielle pour obtenir des informations supplémentaires ou des clarifications, si nécessaire.

Si une alerte est vérifiée et se révèle fondée, des mesures appropriées seront prises pour y remédier.