

Code d'éthique et de conformité

Havea

Introduction

Chez HAVEA, nous avons à cœur de bâtir l'avenir de chacune de nos marques en respectant leur identité et leurs engagements propres. En tant que pionniers de l'innovation en santé naturelle, nous nous attachons à conjuguer partage et dépassement de soi pour concevoir ensemble les solutions de santé et de bien-être de demain, tout en plaçant le consommateur au centre de nos préoccupations. Cet engagement s'accompagne d'une exigence d'exemplarité sur le plan éthique.

Par ailleurs, notre Groupe s'inscrit dans une démarche active de responsabilité sociale et environnementale : nous investissons dans la recherche et le développement de produits écoresponsables et œuvrons pour améliorer durablement la santé et le bien-être de tous.

Dans cette perspective, nous avons élaboré un code d'éthique et de conformité qui s'applique non seulement à l'ensemble de nos collaborateurs, mais également à nos partenaires. Ce code reflète nos valeurs et constitue un cadre essentiel à nos activités.

La supervision de la conformité au sein du Groupe HAVEA est confiée au département juridique, qui dispose des moyens nécessaires pour garantir l'application et le respect de ces principes.

Chacun d'entre nous est responsable de la mise en œuvre et de la promotion de ce code, incarnant ainsi les valeurs d'excellence et d'intégrité qui font la force d'HAVEA.

Nicolas BRODETSKY
C.E.O. Havea



Champ d'application du code d'éthique et de conformité



Le Code d'Éthique et de Conformité (le « Code ») du Groupe HAVEA (le « Groupe ») a pour objectif de définir les règles qui encadrent les pratiques du Groupe en matière d'éthique, de conformité, ainsi que de responsabilité sociale et environnementale. Ces principes constituent un cadre de référence essentiel, qui doit être connu et respecté par l'ensemble des collaborateurs du Groupe afin de garantir des comportements exemplaires et conformes à nos valeurs. Pour en assurer une mise en œuvre efficace, le Code est accompagné, le cas échéant, de procédures internes. Ces dernières, accessibles à tous les collaborateurs, précisent les démarches à suivre dans des situations spécifiques. En cas de questions ou de doutes concernant l'application du Code, chaque collaborateur peut s'adresser au Responsable Compliance du Groupe à l'adresse suivante : compliance@havea.com. Cette disponibilité reflète l'engagement du Groupe à soutenir ses équipes dans l'intégration des principes éthiques et de conformité.

Dès leur arrivée, tous les collaborateurs reçoivent une copie du Code et les éventuelles mises à jour leur sont communiquées afin de garantir une information continue. Le Code reste également accessible à tout moment sur le site internet du Groupe.

Un programme de formation dédié est également dispensé à tous les collaborateurs, et notamment à ceux susceptibles de rencontrer une situation à risque, de par leur fonction ou leur position (ainsi les membres de l'équipe dirigeante sont formés annuellement sur le contenu du Code).

Chaque collaborateur a la responsabilité d'incarner ces principes dans son travail quotidien, contribuant ainsi à la promotion des valeurs du Groupe.

Le non-respect des dispositions du Code peut entraîner une information circonstanciée au Comité de Surveillance du Groupe. En fonction de la gravité des faits, des sanctions disciplinaires conformes au droit applicable, pouvant aller jusqu'au licenciement, pourront être prises, ainsi que, le cas échéant, des poursuites civiles ou pénales.

Lanceur d'alerte

Si un collaborateur du Groupe ou un partenaire commercial a des raisons de penser, de bonne foi, qu'une loi, une réglementation, les principes du Code ou encore sa propre sécurité ne sont pas respectés ou risquent de ne pas l'être, il est encouragé à signaler ses inquiétudes. Pour ce faire, il peut s'adresser librement à son supérieur hiérarchique, direct ou indirect, ou au Responsable Compliance du Groupe.

Afin de garantir la confidentialité et de protéger les lanceurs d'alerte, un dispositif de signalement anonyme est également mis à disposition. Celui-ci est accessible à l'adresse suivante :

<https://report.whistleb.com/fr/havea>

Aucune sanction ne sera appliquée à l'égard d'un collaborateur ayant effectué un signalement, dès lors qu'il a agi de bonne foi et de manière désintéressée. Cette protection s'applique même si les faits signalés s'avèrent inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite.

Le Responsable Compliance veille au respect strict de l'anonymat des auteurs du signalement et garantit la confidentialité des échanges. Cela inclut les informations recueillies ainsi que les personnes visées par l'alerte, afin de protéger toutes les parties concernées.

1

Notre éthique en tant qu'employeur

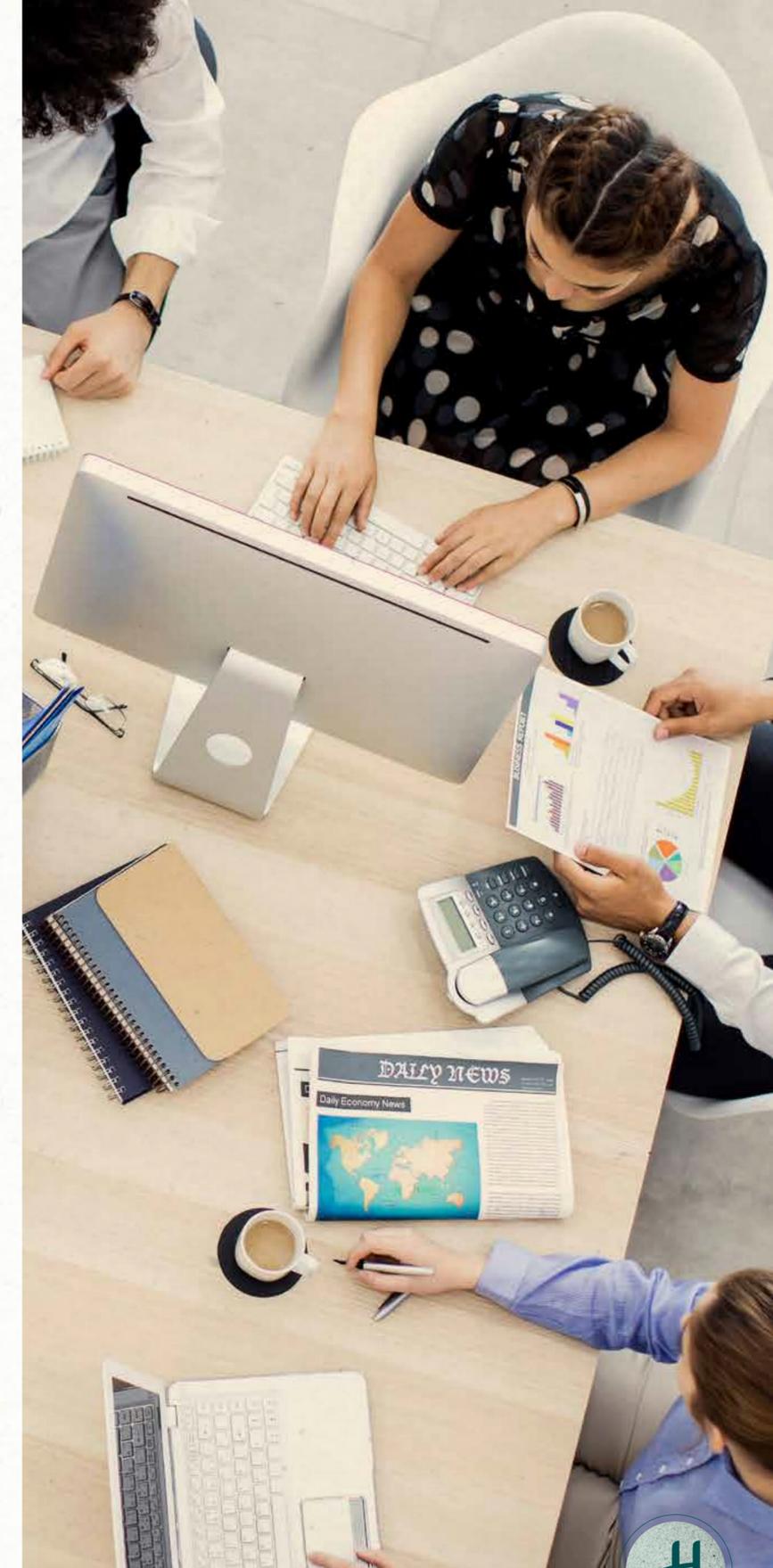
La santé, la sûreté et la sécurité de toutes les personnes travaillant pour ou avec le Groupe constituent une priorité absolue. Le Groupe veille scrupuleusement au respect des législations et réglementations sanitaires en vigueur dans l'ensemble des pays où il opère. Cet engagement s'accompagne de la mise en œuvre des meilleures pratiques en matière de sécurité sur le lieu de travail, afin de garantir un environnement sain et sécurisé pour chacun.

À ce titre, chaque collaborateur est tenu de respecter les règles définies par le Groupe en matière d'hygiène, de santé et de sécurité. Chacun a un rôle à jouer pour préserver cet environnement sûr, par des comportements responsables et une vigilance constante dans l'exercice de ses fonctions.

Par exemple

“ A l'usine ou dans les entrepôts, je respecte les règles relatives au port des EPI. ”

“ Dans le cadre de l'utilisation de ma voiture de fonction, je respecte le code de la route. ”





Valoriser la diversité et l'inclusion

Le Groupe applique une politique de zéro discrimination, fondée sur l'égalité des chances à chaque étape du parcours professionnel : recrutement, promotion, formation, rémunération, avantages et fonctions.

Le Groupe s'engage fermement à ce que chaque collaborateur puisse exercer pleinement ses droits, indépendamment de son origine ethnique, nationale, sociale ou culturelle, de son genre, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de sa situation familiale, de sa religion, de ses convictions politiques ou de son affiliation syndicale.

Toutes les décisions sont prises de manière objective et équitable, en se basant exclusivement sur les qualifications, l'expérience et la performance de chaque personne. Cet engagement reflète les valeurs d'intégrité, de respect et de diversité qui animent le Groupe.

Lutter contre le harcèlement

Le Groupe s'engage à garantir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, de violence ou d'intimidation. Chaque collaborateur a droit à un traitement fondé sur la dignité, le respect et la courtoisie, valeurs fondamentales qui doivent guider nos interactions professionnelles.

Dans cette optique, le Groupe met en place toutes les mesures nécessaires pour prévenir, détecter et mettre un terme à tout comportement constitutif de harcèlement moral et/ou sexuel. Le cas échéant, des sanctions appropriées seront appliquées conformément aux lois en vigueur et aux principes du Groupe.

Nos bonnes pratiques :

- Traiter chaque collaborateur, en toutes circonstances, avec respect et courtoisie ;
- Signaler tout comportement déplacé à son supérieur hiérarchique ou de manière anonyme sur la plateforme d'alerte dédiée ;
- Un comportement qui n'est pas acceptable sur le lieu de travail ne l'est pas davantage en dehors de l'espace de travail ;
- Respecter le droit à la déconnexion de chaque collaborateur.





Accompagner nos collaborateurs vers l'excellence

L'excellence est au cœur de la réussite et de la compétitivité du Groupe. Pour y parvenir, le Groupe s'engage à accompagner ses collaborateurs dans leur développement professionnel à chaque étape de leur parcours.

Des politiques ambitieuses en matière de formation et d'apprentissage sont mises en place afin de renforcer continuellement les compétences et les expertises de chacun. Cet engagement vise à permettre à nos employés de s'épanouir, de progresser et de contribuer pleinement à la performance collective du Groupe.

Promouvoir le dialogue au sein de l'entreprise

Le Groupe place le dialogue au cœur de ses relations internes, favorisant ainsi un environnement de travail basé sur l'échange, l'écoute et la collaboration.



Puis-je rejoindre une organisation représentative du personnel ?



Le Groupe reconnaît et respecte le droit de ses collaborateurs de former ou de rejoindre l'organisation représentative de leur choix, qu'il s'agisse de syndicats ou d'autres organisations de travailleurs. Il encourage également leur participation aux négociations collectives.

Les collaborateurs peuvent contacter directement les représentants du personnel de leur entité ou les joindre par email à l'adresse prévue à cet effet.



Comment puis-je exprimer mes opinions ?



Le Groupe reste attentif aux besoins et aux attentes de ses collaborateurs. Pour cela, il mène régulièrement des enquêtes internes afin d'évaluer leur satisfaction concernant la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi, ainsi que l'évolution du Groupe.

2

Notre éthique dans la conduite des affaires

La qualité des produits, notre priorité

La qualité et la sécurité de nos produits représentent une priorité absolue pour le Groupe. Nous nous engageons à respecter les normes les plus strictes en matière de qualité et de sécurité. Par ailleurs, un service clientèle dédié est à la disposition de nos clients pour répondre à leurs demandes, avec un traitement garanti dans un délai maximum d'un mois.



Nos bonnes pratiques :

- Réaliser régulièrement des audits internes afin de garantir la conformité et l'absence d'anomalies dans la production de nos produits.
- Respecter et renforcer l'efficacité des procédures de qualité et de vigilance établies par le Groupe.
- Traiter avec réactivité et efficacité tout avis ou commentaire formulé par les consommateurs concernant nos produits.
- Assurer en permanence la satisfaction des consommateurs, qui demeure au cœur de nos priorités.
- Exiger de nos fournisseurs le même niveau de qualité rigoureuse que celui que nous nous imposons.
- Garantir l'absence totale de tests sur les animaux, conformément à nos engagements éthiques.

Faire preuve de fiabilité et de transparence sur les informations comptables et financières



Le Groupe s'engage à respecter l'ensemble des lois et réglementations en vigueur régissant la comptabilité financière. Toute personne impliquée dans des missions de contrôle comptable – telles que l'audit, la certification des comptes ou le contrôle interne – doit veiller avec la plus grande rigueur à la fidélité et à la sincérité des comptes, ainsi qu'à l'exactitude des informations qu'ils contiennent.

Nos bonnes pratiques :

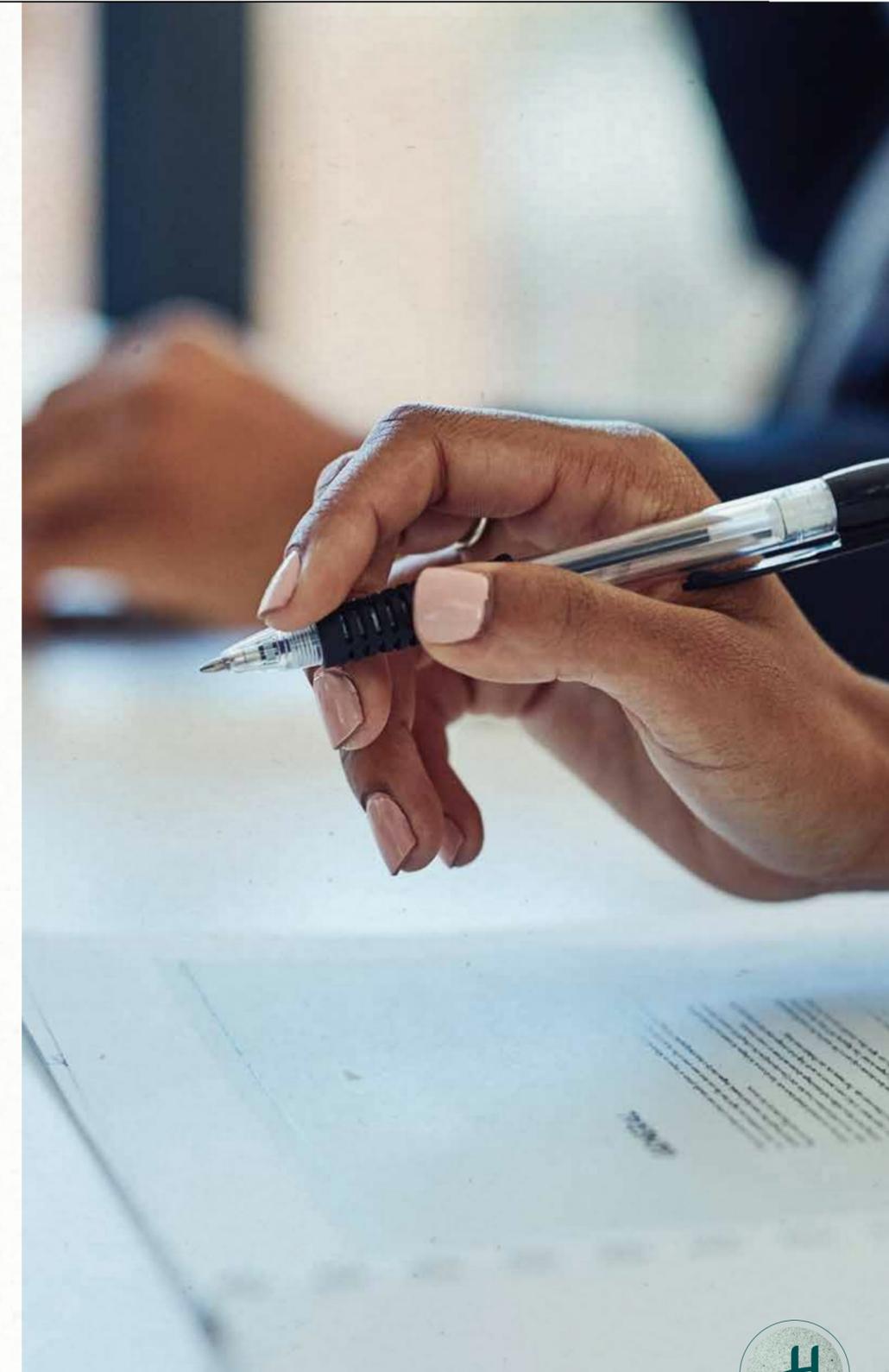
- Enregistrer, classer et conserver l'ensemble des documents et informations relatifs aux transactions, dans le strict respect de la réglementation en vigueur.
- Effectuer régulièrement des audits et contrôles afin de garantir la cohérence, la sincérité et la véracité des informations comptables et financières.
- S'assurer que toutes les informations financières et comptables soient exactes, complètes, transparentes et mises à jour en temps utile.

Communiquer de manière responsable

Le Groupe s'engage à une communication responsable, en veillant en permanence à l'exactitude des informations transmises aux consommateurs. Par ailleurs, le Groupe garantit la confidentialité et la sécurité de toutes les informations dont il a la charge, notamment les données à caractère personnel. Il veille également à la protection rigoureuse des droits de propriété intellectuelle, dans le respect de ses engagements éthiques et réglementaires

Nos bonnes pratiques :

- Faire signer systématiquement un accord de confidentialité avec tout partenaire ;
- Faire valider tous les documents promotionnels ou tout descriptif de produits (notamment les allégations marketing) avec notre service réglementaire ;
- Respecter la charte informatique du Groupe et la charte des données à caractère personnel ;
- Réaliser des audits internes et des hacks simulés sur la sécurité de nos données ;
- S'exprimer avec réserve et retenue, que ce soit en public, dans la sphère privée ou professionnelle, en veillant à la loyauté et au respect des communications. Chaque collaborateur doit également contribuer à préserver l'image du Groupe ainsi que ses droits de propriété intellectuelle.





Collaborer de manière responsable avec nos partenaires commerciaux

Les partenaires commerciaux du Groupe comprennent notamment les fournisseurs, les sous-traitants, les prestataires de services, les distributeurs, ainsi que tout autre acteur intervenant dans la production, la commercialisation ou la distribution des produits. Le Groupe veille à ce que l'ensemble de ses partenaires respectent les principes du Code, ainsi que ceux définis dans la Charte des Achats Responsables.

Par ailleurs, le Groupe met en place des procédures strictes pour prévenir toute opération liée au blanchiment d'argent. Cela inclut toute action visant à réintroduire dans le circuit financier légal des fonds provenant d'activités illégales, telles que le trafic de drogue, la fraude fiscale ou la corruption. À ce titre, le Groupe interdit rigoureusement toute transaction en espèces.

Nos bonnes pratiques :

- Présenter systématiquement la Charte des Achats Responsables à chaque partenaire commercial et sélectionner les fournisseurs en tenant compte, entre autres, de leurs efforts pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.
- Appliquer rigoureusement la procédure d'évaluation des tiers afin de vérifier la fiabilité, la réputation et la crédibilité des partenaires commerciaux.
- Faire preuve de vigilance accrue face à des paiements suspects, notamment ceux effectués depuis ou vers des comptes inhabituels ou domiciliés dans des paradis fiscaux listés par l'Union Européenne. Ce type de transactions pourrait signaler une tentative d'évasion fiscale ou de blanchiment d'argent.

→ Actions en cas de non-respect des principes du Code : rompre les contrats avec tout partenaire commercial en cas de litige lié à une action, une omission ou un événement en contradiction avec les dispositions du présent Code.

Veiller au respect des sanctions économiques et règles de commerce international

Le Groupe respecte strictement la législation applicable en matière de sanctions économiques dans le commerce international, y compris les embargos, le gel des actifs et les restrictions individuelles.

 **Puis-je vendre des produits dans un pays sous contrôle via un distributeur local ?**

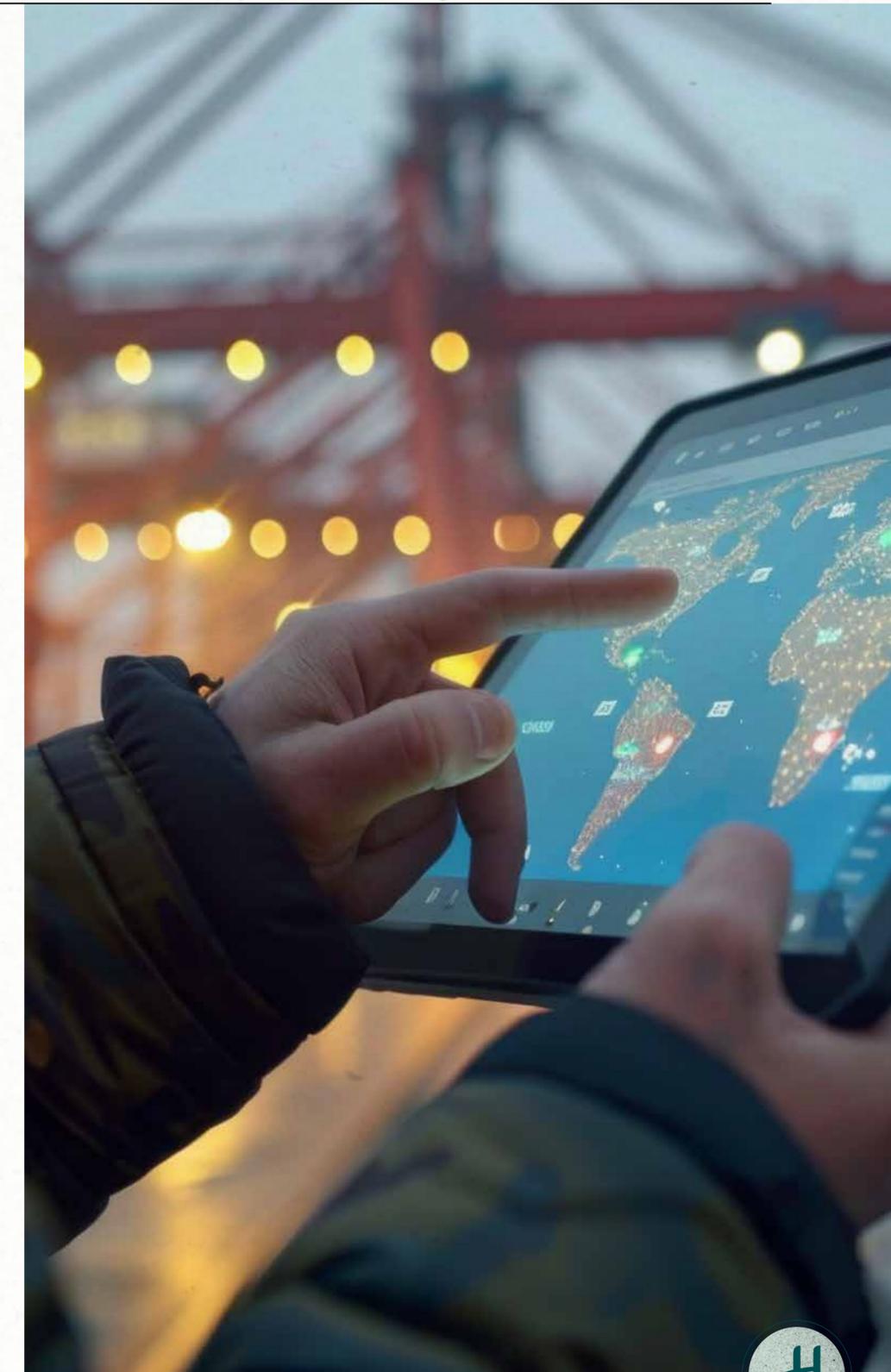


Vous devez identifier les pays sous contrôle en consultant le Responsable Compliance et soumettre le distributeur potentiel à une procédure de vérification des tiers avant toute transaction.

 **Un fournisseur demande à être payé sur un compte bancaire situé dans un pays figurant sur la liste noire des paradis fiscaux. Puis-je procéder au paiement ?**



Une telle demande est, par principe, suspecte. Elle doit faire l'objet d'un signalement immédiat au Responsable Compliance pour analyse approfondie.



Lutter contre la corruption

Le Groupe applique une politique de tolérance zéro envers la corruption et les trafics d'influence.

- La corruption se définit comme le fait de promettre, offrir, donner, solliciter ou recevoir, directement ou indirectement, de l'argent ou tout autre objet de valeur à ou de la part d'un tiers, dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou tout autre avantage indu.
- Le trafic d'influence constitue une forme de corruption. Il consiste à promettre, proposer ou offrir, directement ou indirectement, de l'argent ou tout objet de valeur à un représentant de la fonction publique ou à une personne privée, afin qu'il abuse de son influence réelle ou supposée pour obtenir une distinction, un poste, un contrat ou toute autre décision favorable de la part d'une autorité publique ou d'une administration.

Le Groupe a mis en place des mesures strictes pour prévenir, identifier et sanctionner tout acte de corruption ou de trafic d'influence dans le cadre de ses activités. Ces dispositifs sont régulièrement mis à jour afin de s'adapter aux situations rencontrées, notamment en cas de faits avérés.



Une inspection administrative identifie des risques et l'inspecteur propose d'abandonner son enquête si nous faisons travailler l'entreprise où est employé son conjoint.



Une telle proposition relève de la corruption passive. Elle doit impérativement être déclinée et signalée sans délai à votre supérieur hiérarchique ainsi qu'au Responsable Compliance.



Lors de l'examen d'un dossier, un inspecteur propose d'accélérer la procédure en échange d'une somme d'argent.



Cette demande constitue un acte de corruption. Elle doit systématiquement être refusée et signalée à votre supérieur hiérarchique et au Responsable Compliance.

Nos bonnes pratiques :

- Respecter strictement la politique du Groupe en matière d'invitations et de cadeaux.
- Rester vigilant : toute chose de valeur peut être perçue comme un avantage indu, y compris une faveur, une promesse d'emploi ou un don à une œuvre caritative.
- Signaler immédiatement toute tentative de corruption en utilisant les outils dédiés mis à disposition par le Groupe.
- Apporter des améliorations à la politique anti-corruption du Groupe au vu des actualités ainsi que des faits réels – annoncés.

S'abstenir de tous conflits d'intérêt

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un intérêt personnel interfère ou entre en contradiction avec les obligations professionnelles d'un collaborateur envers le Groupe. Même l'apparence d'un conflit potentiel peut nuire gravement à la crédibilité et à la relation de confiance qui unit le collaborateur au Groupe.

En cas de doute concernant un conflit d'intérêts, qu'il découle d'une relation personnelle ou professionnelle, il est de la responsabilité de chaque collaborateur d'en informer le Groupe dans les meilleurs délais, afin d'assurer la transparence et l'intégrité de nos activités.

Par exemple



Un membre de ma famille proche travaille pour un fournisseur du Groupe. Dans le cadre de mes fonctions, il m'est demandé d'évaluer une proposition commerciale réalisée par ce fournisseur. Que dois-je faire ?



Vous devez signaler cette situation à votre supérieur hiérarchique ainsi qu'au Responsable Compliance le cas échéant. L'évaluation de la proposition commerciale pourra alors être confiée à un autre salarié du Groupe afin d'éviter tout conflit d'intérêts.



Offrir ou recevoir des cadeaux et invitations

Par principe, le Groupe interdit à tout collaborateur d'offrir ou de recevoir, directement ou indirectement, des paiements, cadeaux, pots-de-vin, prêts, commissions occultes, divertissements ou tout autre avantage impliquant une relation d'affaires actuelle ou potentielle. Les cadeaux et/ou invitations faits à un agent public, à un parti politique et/ou à des politiciens, aux groupes de pression, aux organismes de bienfaisance et aux groupes de défense des droits sont interdits indépendamment de leur valeur.

Exceptions autorisées : Seuls sont acceptables des actes de courtoisie ou d'hospitalité usuels, tels que des repas d'affaires ou des manifestations conformes aux usages raisonnables du pays ou de la profession. Les cadeaux non monétaires d'une valeur modeste, s'ils respectent ces usages, peuvent également être tolérés.

Chaque collaborateur doit se poser les questions suivantes avant d'accepter ou d'offrir un cadeau ou un avantage :

- Est-il licite ?
- Est-il susceptible d'influencer mon impartialité ou mes décisions au sein du Groupe ?
- L'offrant pourrait-il penser que j'ai été compromis par ce geste ?

En cas de doute, toute sollicitation ou offre particulière doit être immédiatement signalée à la hiérarchie.

Par ailleurs, certaines entités du Groupe peuvent être soumises à des réglementations spécifiques concernant les avantages versés aux professionnels de santé (notamment les lois anti-cadeaux et les obligations de transparence). Le Groupe s'engage à respecter strictement ces exigences.

Par exemple



Un fournisseur ou un distributeur avec qui je travaille souvent m'invite pour un séjour d'une semaine dans son pays pour y visiter ses nouvelles installations. Il me propose plusieurs jours de tourisme pris intégralement en charge pour moi et ma famille/conjoint.



Un voyage d'affaires organisé pour visiter les installations d'un fournisseur ou d'un distributeur est acceptable à condition qu'il soit financé par le Groupe, strictement justifié, conforme à la politique voyage et qu'il serve exclusivement les intérêts du Groupe.

Si un voyage vous est proposé et ne remplit pas ces conditions, vous devez décliner l'invitation et en informer votre supérieur hiérarchique ainsi que le Responsable Compliance, si nécessaire.

Nos bonnes pratiques :

- Tenir un registre précis des actes d'hospitalité offerts ou reçus.
- S'assurer de la conformité des cadeaux ou invitations avec les limites, procédures et contrôles établis par le Groupe.
- Vérifier que tout cadeau ou invitation, donné(e) ou reçu(e), reste raisonnable et proportionné(e). En aucun cas, cela ne doit être conditionné par une contrepartie ni être perçu comme pouvant influencer une décision d'affaires.

Garantir le respect du droit de la concurrence

Le Groupe s'engage à respecter et promouvoir une concurrence libre et loyale, en conformité avec les lois et pratiques en vigueur, notamment celles interdisant les ententes et les abus de position dominante. Le non-respect de ces règles peut entraîner des sanctions financières extrêmement lourdes, pouvant atteindre 10 % du chiffre d'affaires mondial annuel du Groupe.

À ce titre, le Groupe ne tolère en aucune circonstance :

- Les ententes illicites (fixation des prix, répartition des marchés entre concurrents, imposition de prix de revente, échanges illégaux d'informations entre concurrents) ;
- Les abus de position dominante ;
- Les abus de dépendance économique.

Par exemple



Un salarié du Groupe rencontre un collaborateur d'un groupe concurrent et convient de prix planchers dans le cadre de leurs relations avec un distributeur commun.



Un tel comportement constitue une entente illégale, formellement interdite. Il doit être immédiatement signalé au Responsable Compliance pour traitement.

Nos bonnes pratiques :

- Ne jamais transmettre ni discuter d'informations confidentielles, notamment les prix, avec des concurrents directs, indirects, actuels ou potentiels.
- Être particulièrement vigilant concernant les contrats de distribution exclusifs, ainsi que ceux comportant des restrictions territoriales ou des clauses de non-concurrence. En cas de doute, il est impératif de consulter les équipes juridiques locales.
- Ne jamais imposer de prix de revente final de nos produits aux consommateurs.

3

Notre éthique en tant qu'entreprise responsable

RESPECTER L'ENVIRONNEMENT

Le Groupe s'engage à minimiser son impact sur l'environnement et à contribuer activement à la lutte contre le réchauffement climatique, à la protection des ressources naturelles et à la préservation de la biodiversité.



Pour atteindre ces objectifs, plusieurs actions concrètes ont été mises en place :

1. **Former et sensibiliser les collaborateurs** aux enjeux environnementaux pour encourager une culture écologique au sein du Groupe.
2. **Intégrer les considérations environnementales** à chaque étape de la fabrication, de la distribution des produits et dans toutes les décisions stratégiques, en évaluant systématiquement leur impact environnemental.
3. **Développer des solutions de mobilité durable** pour les collaborateurs, afin de réduire les émissions liées aux déplacements professionnels.
4. Rechercher en permanence de nouveaux moyens pour **limiter l'impact environnemental** des activités du Groupe.
5. **Privilégier des fournisseurs locaux** pour tous les achats de produits et de services, afin de réduire l'empreinte carbone liée à la logistique.

Respecter les droits de l'Homme et les libertés fondamentales

Le Groupe promeut et respecte les principes, libertés et droits fondamentaux reconnus par la communauté internationale. À ce titre, il s'appuie notamment sur :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- Les Pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques, ainsi qu'aux droits économiques, sociaux et culturels ;
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme ;
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.



Favoriser le mécénat et le parrainage en toute transparence

Le Groupe peut mener des activités de mécénat ou de parrainage, qu'elles soient en nature ou en numéraire. Ces actions, suivies par le département juridique, sont réalisées dans le strict respect des lois et réglementations applicables. Elles bénéficient exclusivement à des associations ou organisations poursuivant un objectif d'intérêt général, dotées d'une gestion désintéressée et n'exerçant aucune activité lucrative.

- Le mécénat se définit comme un soutien matériel ou financier accordé sans contrepartie directe ou indirecte de la part du bénéficiaire. Il vise à soutenir une œuvre ou une organisation pour des activités d'intérêt général.
- Le parrainage (ou sponsoring), en revanche, consiste à apporter un soutien à une manifestation, une personne, un produit ou une organisation ayant une finalité philanthropique, éducative, scientifique, sociale, humanitaire, sportive, familiale, culturelle, artistique ou environnementale. Contrairement au mécénat, le parrainage vise à promouvoir et valoriser l'image du parraineur dans un objectif commercial en retirant un bénéfice direct.

Nos bonnes pratiques :

- Demander l'autorisation préalable du Responsable Compliance du Groupe ;
- Vérifier que cela ne contrevienne pas à la stricte neutralité religieuse, politique et philosophique du Groupe ;
- Demander ou faire valider votre convention de mécénat ou de partenariat par le Département juridique.

Toute contribution en nature et financière octroyée à un parti politique et/ou à des politiciens, aux groupes de pression, aux organismes de bienfaisance et aux groupes de défense des droits est par principe interdite. Par exception, si une telle contribution est autorisée expressément par le Responsable Compliance du Groupe, elle fera l'objet d'une divulgation publique



En savoir plus

Pour toute question ou demande d'information concernant les dispositions du présent Code d'Éthique et de Conformité ou pour obtenir des précisions sur les principes et procédures évoqués, nous vous invitons à contacter le Responsable Compliance du Groupe à l'adresse suivante : compliance@havea.com.



Havea

03/2025