Société Anonyme d'économie mixte ayant son siège social à Saint-Etienne (42000), 33 boulevard Antonio Vivaldi, au capital social de 5 586 899, 64 €, immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Saint-Etienne, sous le numéro 584504864

Charte déontologique

Applicable à compter du 8 octobre 2025

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026

Table des matières

Préambule

Titre 1 : Application de la charte

1. Le personnel de NOVIM
2. Les actionnaires

Titre 2 : Les règles et principes déontologiques

1. La confiance et l'intégrité morale
2. La confidentialité et les obligations de discrétion professionnelle
3. La loyauté
4. Le conflit d'intérêts
5. L'impartialité et la neutralité
6. Agir dans le cadre légal et réglementaire
    - ❖ Les règles de la commande publique
    - ❖ Les règles de la concurrence
    - ❖ Lutter contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme
    - ❖ Lutte contre la corruption et la fraude
7. Relations avec les élus et les collectivités actionnaires
8. La protection des données à caractère personnel
9. Le droit d'alerte

Titre 3 : Les valeurs humaines

1. La non-discrimination et l'égalité professionnelle
2. La dignité des comportements
3. La santé, la sécurité et la sûreté
4. La progression

Titre 4 – Mise en œuvre de cette charte

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026

Préambule

NOVIM (ci-après « la Société ») est une Société d'Economie Mixte créée en 1956. Opérateur de l'aménagement et de la construction au service du développement et de l'attractivité des territoires, son capital est majoritairement détenu par des collectivités locales. Son périmètre d'intervention couvre la région Auvergne-Rhône-Alpes et plus particulièrement le territoire ligérien.

Ses domaines d'intervention sont historiquement le renouvellement urbain et le développement économique. En 2019, la société accompagne sa transformation et son déploiement sur l'activité de portage immobilier et le tourisme, avec une nouvelle dénomination NOVIM.

La société pilote une trentaine d'opérations. La pluralité de ses modes d'intervention (en mandat, en concession d'aménagement pour le compte de communes ou d'intercommunalités ou en compte propre) font de NOVIM un activateur durable au service des territoires.

Son statut de SEM la place au service de l'intérêt général dans le respect du code de la commande publique, et son caractère industriel et commercial lui confère la capacité de s'associer à des partenaires pour un projet spécifique.

Les actions de NOVIM sont effectuées dans le respect des valeurs qui sont :

- Préserver l'intérêt général dans le pilotage de nos opérations.
- Garantir la transparence et la sécurité juridique dans l'exécution de nos contrats.
- Accompagner la transition et le changement de nos besoins et ceux des générations futures.
- Proposer des solutions, mettre notre expertise et nos savoir-faire au service des territoires les plus fragiles.

La présente charte (ci-après « Charte ») a pour objet de définir les engagements de NOVIM. Véritable cadre de référence pour l'action, elle définit les règles de conduite, individuelles et collectives, qui doivent guider les actes et inspirer les choix et engagements au quotidien de son personnel et de ses actionnaires (ci-après « les parties »).

Cette charte à vocation à donner des repères clairs mais elle ne peut pas aborder tous les cas de figure ou questionnements de manière exhaustive. Chacun doit agir de bonne foi, dans le respect des règles et principes édictés dans cette charte. Tout manquement pouvant entrainer des conséquences juridiques, pénales ou financières.

Cette charte de déontologie complète le règlement intérieur dont elle constitue une annexe et fonde la Direction à veiller à son application, en prenant les mesures adéquates et les éventuelles sanctions en cas de non-respect des obligations qu'elle comporte.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026

Titre 1 : Application de la charte

1. Le personnel de NOVIM

Les principes édictés dans la présente charte de déontologie s'imposent à tous les collaborateurs quel que soit leur métier et leur niveau de responsabilité :

- *Salarié (CDD et CDI)*
- *Apprenti*
- *Collaborateur occasionnel (intérimaire, stagiaire)*
- *Mandataire social,*
- *Et de façon générale, toute personne susceptible d'engager ou de représenter NOVIM*

L'ensemble de ces acteurs seront désignés ci-après « collaborateurs », « personnel », « salariés » ou « employés ».

2. Les actionnaires

Les principes édictés dans la présente charte de déontologie s'imposent également à tous les actionnaires de NOVIM, public ou privé, quel que soit le montant de leur participation au capital social.

Les actionnaires se réfèreront également aux chartes de déontologie votées dans leur collectivité ou société au titre de laquelle ils siègent au sein des instances de NOVIM.

Le Président et les membres du Conseil d'administration se réfèreront également au règlement intérieur du Conseil d'administration.

Titre 2 : Les règles et principes déontologiques

Cette charte définit les règles et principes déontologiques en vigueur dans la société NOVIM, portés par la Direction et chacun, à titre individuel, s'engage à respecter dans le cadre de l'exercice de ses missions.

1. La confiance et l'intégrité morale

Le personnel ainsi que les actionnaires de NOVIM doivent, en toute circonstance, adopter un comportement ou une attitude en accord avec les valeurs de NOVIM de manière à véhiculer la meilleure image de la société.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026

A ce titre, ils doivent veiller à ce que les communications soient empreintes de loyauté et de respect. Aucune confusion entre les opinions ou intérêts personnels et la position de la NOVIM ne doit exister.

Une vigilance particulière est attendue de la part des parties dans les échanges avec l'extérieur, quel que soit le support utilisé (courriel, téléphone, réseaux sociaux professionnels et privés) afin de ne pas nuire à l'image de NOVIM.

2. La confidentialité et les obligations de discrétion professionnelle

Le personnel de NOVIM ainsi que ses actionnaires sont tenus de respecter le devoir de confidentialité des informations dont ils ont connaissance dans le cadre de leur activité professionnelle. En cas de données sensibles, les parties ont le devoir impératif de s'assurer de leur non-diffusion, de leur protection et de leur conservation en lieu sûr.

Cette obligation de discrétion joue, tant à l'égard des tiers, que des salariés de l'entreprise. Elle s'applique aussi bien dans les locaux de NOVIM qu'à l'extérieur et s'impose pendant toute la durée du contrat de travail et se prolongera après rupture de celui-ci pour quelque motif que ce soit.

3. La loyauté

Dans le cadre de son obligation de loyauté, le salarié doit s'abstenir de tout acte contraire à l'intérêt de NOVIM, et en particulier, de tout acte de concurrence ; à ce titre, il lui est interdit de travailler pour un concurrent ou de créer une entreprise concurrente pendant toute la durée de son contrat de travail, y compris lorsque celui-ci est suspendu.

4. Le conflit d'intérêts

Le conflit d'intérêts se définit :

- Lorsque l'intérêt personnel du salarié entre en conflit avec les intérêts de la société. Cet intérêt peut être matériel ou immatériel. Dans cette situation, les intérêts personnels peuvent influencer les décisions professionnelles.
- Un conflit d'intérêt existe lorsqu'un actionnaire a, directement ou indirectement, un intérêt personnel, professionnel ou financier qui pourrait influencer — ou donner l'apparence d'influencer — son jugement, ses décisions ou ses actions dans l'exercice de ses responsabilités au sein de la société.

Chacun doit donc s'interroger, avant toute prise de décision engageant la société, sur l'existence de liens, personnels ou non et de quelque nature que ce soit, susceptibles d'avoir une influence sur sa décision, sa recommandation ou son avis.

Afin d'éviter ce conflit d'intérêts, chaque décision doit être prise de façon objective, dans le meilleur intérêt de l'entreprise.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026

Tout conflit d'intérêts potentiel doit être impérativement signalé au Directeur Général, par tous moyens écrits, qui jugera s'il y a conflit d'intérêt ou non.

Exemples :

- Une relation d'affaires nouée à titre personnel avec un fournisseur
- Le fait d'avoir à gérer, au nom de NOVIM, des relations commerciales avec des personnes proches (parents, amis...) ou avec une société contrôlée par des proches.

Conflit d'intérêts privé : déport dans la Société

Lorsqu'un membre du conseil d'administration ou le directeur général est intéressé à titre personnel ou de manière indirecte à une décision du conseil ou passe un contrat avec la Société qui ne relève pas de l'activité usuelle de cette dernière, il suit la procédure de convention réglementée prévue par les articles L.225-38 et L.225-40 du code de commerce.

L'administrateur est tenu, pendant toute la durée de son mandat, d'apprécier par lui-même si sa situation est susceptible de générer des conflits d'intérêts. Ainsi il doit s'informer régulièrement de l'état des exigences liées aux principes de gouvernance, d'autant plus que cette notion est évolutive. D'autre part, chaque administrateur conserve un devoir de vigilance concernant les situations de conflits d'intérêts qui ne seraient pas révélées par ses collègues.

Conflit d'intérêt public : déport dans la collectivité

La loi organise le déport des élus membres du conseil d'administration au sein de l'assemblée délibérante de la collectivité. Ils ne doivent pas prendre part à la préparation des décisions, aux comités d'attribution, ni être présents en séance. Chaque actionnaire est tenu de respecter ces règles.

Les décisions concernées par ce régime sont les subventions, les prêts, l'attribution des contrats publics et des délégations de service public ainsi qu'un ensemble de contrats susceptibles de constituer une aide.

Ne sont en revanche pas concernés le vote du budget, les politiques générales bénéficiant éventuellement à l'EPL, les autorisations de tutelle (modification des statuts, prises de participation...) les augmentations de capital, l'attribution d'avance en compte courant.

Précision :
Par dérogation au droit commun des sociétés, les élus peuvent voter toutes décisions concernant les relations entre leur collectivité et l'EPL. L'article L. 1524-5 du code général des collectivités territoriales précise que les articles L. 225-40 et L. 225-88 du code de commerce ne s'appliquent pas. Les élus sont présents au conseil d'administration de l'EPL et votent la décision considérée.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026

5. L'impartialité et la neutralité

Les parties doivent agir de façon impartiale dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

Agissant dans le cadre d'une société d'économie mixte soumise aux règles de marchés publics, les parties doivent respecter les obligations de neutralité, d'indépendance, d'objectivité, d'impartialité, de transparence, d'efficacité, de bonne utilisation des moyens financiers de NOVIM et d'égalité de traitement à l'égard de toutes les personnes avec lesquelles elles entretiennent des relations professionnelles.

A ce titre, le personnel mais également les actionnaires à travers les différentes instances sont tenus d'effectuer un contrôle impartial de la bonne exécution des contrats et marchés.

6. Agir dans le cadre légal et réglementaire

Les parties sont tenues de veiller au respect permanent des dispositions légales et réglementaires applicables à leur activité professionnelle.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires qui lui sont applicables, NOVIM a déployé des dispositifs visant notamment à :

- Respecter les principes de la libre concurrence,
- Lutter contre la fraude,
- Protéger les données à caractère personnel,
- Assurer une vigilance sur la conduite de ses propres activités, celles de ses sous-traitants et fournisseurs.

❖ *Les règles de la commande publique*

En tant que SEM soumise aux règles de marchés publics, le choix des fournisseurs doit s'opérer conformément aux règles de la commande publique, des procédures internes en vigueur et tenir compte notamment de la qualité de leurs produits ou services et des prix pratiqués.

Les parties s'interdisent tout comportement, actif ou passif, ayant pour objet ou conséquence la violation de cette réglementation.

❖ ***Les règles de la concurrence***

Les parties s'engagent à respecter et faire respecter le jeu de la libre concurrence entre les entreprises. Ils appliquent les procédures légales ou réglementaires et internes à la société.

Elles s'interdisent de rechercher des renseignements ou de se livrer à des pratiques qui seraient contraires au droit de la concurrence.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026

❖ *Lutter contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme*

Les activités de gestion de patrimoine, de développement et de maîtrise d'ouvrage peuvent masquer des activités de blanchiment susceptibles de sanctions pénales.

Le blanchiment d'argent est le processus qui consiste à dissimuler la nature et la provenance d'argent issu d'activités illicites (trafic de stupéfiants, trafic d'armes, traite des personnes, fraude fiscale, travail clandestin, corruption, spéculations illégales...) en incorporant cet « argent sale » dans des activités légales. L'objectif est de lui donner une apparence légale et de dissimuler sa provenance et son propriétaire réel (via de fausses factures, des sociétés écrans...).

NOVIM est engagé dans la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme avec une tolérance zéro. A ce titre, NOVIM s'interdit tout paiement en espèces et assure une traçabilité des paiements effectués aux tiers.

❖ *Lutte contre la corruption et la fraude*

NOVIM est engagé dans la lutte contre la corruption et la fraude avec une tolérance zéro et applique strictement les lois et réglementations françaises et internationales sur la lutte contre la corruption. A ce titre, il bannit toute forme de corruption dans ses transactions commerciales.

Ainsi, chaque partie doit personnellement, et en toutes circonstances, conduire ses missions en respectant scrupuleusement les principes d'honnêteté, de transparence et d'intégrité, vis-à-vis de toutes les parties prenantes.

Les parties doivent, afin de lutter contre les faits de corruption (active ou passive), de trafic d'influence, de délit de favoritisme, s'assurer que les fournisseurs ne sont impliqués de quelque manière que ce soit dans aucun acte de corruption d'extorsion ou de détournement de fonds, ni dans aucune forme de versement de pots-de-vin. Ils ne doivent notamment pas, directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou solliciter des paiements illicites ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou tout autre avantage.

Définitions de la corruption, du trafic d'influence ou du délit de favoritisme

*La corruption fait référence à l'utilisation abusive d'une autorité confiée, pour en tirer un avantage personnel. Elle consiste à offrir, proposer, donner, accepter ou solliciter un avantage en vue de (faire) réaliser un acte illégal, contraire à l'éthique ou correspondant à un abus de confiance. L'avantage peut prendre la forme d'un cadeau, un prêt, des frais, une récompense ou tout autre avantage (taxes, services, donations, faveurs etc...). On distingue : La corruption active : l'offre ou le don de tout objet de valeur ou avantage, afin d'obtenir un avantage indu. La corruption passive : la sollicitation, l'acceptation ou la réception de tout objet de valeur ou avantage, aux fins d'influencer une action.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026

**Le trafic d'influence consiste en l'utilisation par une personne de son influence en vue de favoriser des intérêts particuliers, en échange d'une somme d'argent ou quelque autre avantage. Il peut se matérialiser par la promesse ou l'offre de cadeaux (argent, biens) ou tout autre avantage à une personne, afin qu'elle utilise son influence auprès des pouvoirs publics pour promouvoir les intérêts d'une personne physique ou morale.

***Le délit de favoritisme sanctionne le fait « de procurer ou de tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux dispositions législatives ou réglementaires ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les délégations de service public ».

Les situations à risque :

Chacun, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, doit refuser tout type d'offre de nature à compromettre son indépendance de jugement ou qui pourrait mettre en doute son intégrité morale.

Cadeaux et invitations : chaque partie doit refuser toute gratification ou cadeau d'une valeur supérieure à 100 euros de la part des fournisseurs et prestataires. Si le cadeau est d'une valeur supérieure à ce montant ou d'une valeur non définissable, le collaborateur saisira la Direction pour que celle-ci décide en dernier ressort s'il convient de l'accepter ou non ou de payer la différence.

En période de fin d'année, des cadeaux ou invitations peuvent être offerts ou reçus, en guise de bonne collaboration professionnelle. Ces cadeaux et invitations ne peuvent être acceptés qu'à la condition qu'ils soient raisonnables et modestes.

Il est nécessaire d'obtenir l'autorisation de la Direction, ceci dans un esprit de transparence. En outre ces cadeaux et invitations doivent garder un caractère exceptionnel.

La présente charte invite les collaborateurs qui en bénéficieront à les mettre à disposition et à les partager avec leurs collègues.

Dans tous les cas, il est important de vérifier que la réception d'un cadeau n'a pas pour but d'influencer, de manière inappropriée, la prise de décision ou n'a pas pour conséquence de créer un conflit d'intérêts.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026

Les cadeaux et invitations peuvent donc être reçus et offerts :

- S'ils sont faits en toute transparence, en lien direct avec la promotion et le développement de l'activité de la société,
- S'ils sont faits dans le cadre de relation de travail entre les salariés et leurs interlocuteurs externes (cadeaux ou invitations de courtoisie ou de réciprocité),
- S'ils ne peuvent en aucun cas, au regard du cadre légal applicable et du contexte, porter atteinte à la neutralité du processus de décision de chaque partie dans une transaction commerciale ou engendrer une suspicion de corruption,
- S'ils sont conformes aux règles et usages en vigueur.

Ne doivent en aucun cas être accordés ou acceptés :

- Les dons ou prêts de nature pécuniaire,
- Les cadeaux et invitations sous conditions ou sollicités,
- Les cadeaux et invitations envoyés ou reçus au domicile,
- Les cadeaux et invitations reçus ou effectués dans le cadre d'une procédure d'attribution de marché ou de contrat,
- Les cadeaux et invitations non-conformes aux lois,
- Les produits et services à caractère illégal, outrageux ou contraires à la dignité de la personne (drogues, services sexuels, jeux d'argent ...),
- Les cadeaux et invitations sous forme de services (par exemple la promesse d'une embauche d'un proche),
- Les prestations effectuées à titre gratuit ou proposées à une valeur en-dessous des prix de marché (toute prestation doit être facturée au prix du marché en dehors des actions de philanthropie et mécénat),
- Les cadeaux et invitations que le bénéficiaire ne serait pas théoriquement en mesure de rendre du fait de leur valeur, afin d'écarter tout risque de dépendance.

Relations personnelles avec un fournisseur : Chacun devra informer la Direction de tout lien familial ou privé avec un fournisseur, et de tout intérêt financier direct (ex : participation du collaborateur au capital d'une société) ou indirect (ex: famille ou ami proche ayant, à la connaissance du collaborateur, un intérêt financier chez le fournisseur).

La direction devra être avertie par les salariés si ceux-ci font recours aux services de fournisseurs de NOVIM à titre personnel, en indiquant la nature des prestations.

7. Relations avec les élus et les collectivités actionnaires

Tout en coopérant avec les élus ou collectivités actionnaires dans le cadre de leurs compétences, les collaborateurs observent dans le cadre de leur activité professionnelle une rigoureuse neutralité politique à leur égard ainsi qu'à l'égard des partis ou associations politiques.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026

Tout membre du personnel peut exprimer librement son point de vue sur des questions sociales ou d'intérêt public, mais il doit être rendu clair en tout temps que les opinions exprimées ne sont pas celles de NOVIM.

Un membre du personnel peut se présenter à une mandature ou à tout autre poste de nature politique, mais il doit en informer la Direction afin de discuter de l'incidence qu'un tel engagement pourrait avoir sur ses responsabilités envers la Société.

Dans ces conditions,

Il est rappelé :

- Que les élus peuvent exercer en tant que mandataires des collectivités territoriales, au sein de la gouvernance d'une entreprise public local (EPL) les fonctions de membre ou de président du conseil d'administration, de président-directeur général. Ces élus, mandataires sociaux, ne peuvent pas cumuler un mandat social et un contrat de travail au sein d'une même EPL.

- Qu'un directeur général, un directeur général délégué doit démissionner 6 mois avant la date des élections s'il souhaite se présenter sur le territoire des collectivités actionnaires ou donneuses d'ordre. Enfin, il est rappelé qu'un élu titulaire d'une fonction exécutive locale (ou un fonctionnaire) qui, dans le cadre de ces fonctions qu'il a effectivement exercées (à savoir soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une EPL, soit de conclure des contrats de toute nature avec une EPL ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une EPL ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans une EPL) ne peut pas devenir salarié ou mandataire social rémunéré avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions.

8. La protection des données à caractère personnel

NOVIM s'engage à mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées de manière à ce que les données à caractère personnel collectées répondent aux exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (UE 2016/679) et par la loi française n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (modifiée), de nature à procurer une assurance raisonnable que les données personnelles de ses partenaires ou de toute autre personne avec laquelle elle interagit sont protégées de manière appropriée notamment au regard des risques et des impacts sur la vie privée, et ce conformément aux lois en la matière.

NOVIM a mis en place un dispositif afin de répondre aux exigences réglementaires liées au Règlement général de protection des données, et à la loi Informatique et Libertés modifiées 2018 et plus précisément dans la collecte, le traitement et la gestion des données à caractère personnel.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026

NOVIM s'engage à ne mettre en œuvre que des traitements licites sur la base des fondements juridiques prévus par le règlement : le consentement de la personne, un contrat passé avec elle, le respect d'une obligation légale ou son intérêt légitime dès lors que le traitement ne porte pas atteintes aux droits des personnes.

NOVIM garantit les droits des personnes sur leurs données à caractère personnel (droit d'accès, de rectification, d'effacement et portabilité) et sur les traitements (droit d'opposition ou de limitation et droit de ne pas faire l'objet d'une décision automatisée).

Il met en place des mesures de sécurité proportionnées tenant compte de la sensibilité des données, de la nature des traitements et des risques encourus par les personnes en cas d'indisponibilité des traitements ou d'atteinte à l'intégrité ou la confidentialité des données.

9. Le droit d'alerte

Les collaborateurs peuvent signaler à la Direction, de manière désintéressée et de bonne foi :

- Un crime ou un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement, qui s'est produit ou est très susceptible de se produire dans la Société.

- Toute conduite contraire aux règles et principes énoncés dans la présente Charte.

Titre 3 : Les valeurs humaines

1. La non-discrimination et l'égalité professionnelle

La diversité est considérée comme un atout et une richesse. Elle est en outre un vecteur de cohésion sociale.

Tout comportement constitutif d'une discrimination au sens de la législation notamment en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation et d'évolution de carrière est prohibé.

NOVIM s'engage à respecter l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, notamment en matière de rémunération et d'évolution de carrière.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026

2. La dignité des comportements

Tous les collaborateurs doivent veiller à ce que leurs actes et paroles ne soient pas de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de leurs collègues et collaborateurs, à altérer leur santé physique ou mentale ou à compromettre leur avenir professionnel.
Chacun doit être traité au sein de la Société dans le strict respect de sa vie personnelle, et avec courtoisie.

NOVIM s'engage à protéger les collaborateurs en sanctionnant les actes de harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes, les injures ou toute autre forme d'actes d'intimidation.
A ce titre, un référent harcèlement a été désigné. Les collaborateurs peuvent s'adresser à lui qu'il soit victime ou témoin de faits de ce type.

3. La santé, la sécurité et la sûreté

NOVIM s'engage à assurer à ses collaborateurs des conditions de travail sécurisées et satisfaisantes pour leur santé. Il prend les mesures nécessaires pour garantir un environnement de travail qui respecte les règlementations légales et conventionnelles concernant la santé, la sécurité et la sûreté de ses collaborateurs.

Il s'engage à prendre des mesures favorisant l'accès ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

4. La progression

L'ensemble du personnel doit avoir la possibilité de progresser au cours de leur carrière professionnelle, avec une égalité des chances dans l'accès aux différents dispositifs existant dans l'entreprise.

NOVIM s'engage à adapter le personnel à l'évolution de leur emploi et à leur permettre de développer leurs compétences, pour favoriser la valorisation de leurs savoir-faire et leur évolution professionnelle.

Le personnel s'engage à accepter de se former et se rendre aux sessions de formation dans lesquelles ils sont inscrits.

Les entretiens professionnels périodiques permettent d'évaluer les compétences, d'assurer un suivi de carrière, d'identifier les aspirations et si possible de les concilier avec les impératifs de NOVIM.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026

Titre 4 – Mise en œuvre de cette charte

Il est de la responsabilité de chacun de prendre connaissance de la présente charte et d'adopter un comportement conforme. Cette charte sera remise à chaque membre du personnel en poste au moment de son entrée en vigueur puis à toute nouvel embauché.

La présente charte constitue une annexe au règlement intérieur de la société NOVIM. A ce titre, tout manquement à l'une quelconque de ses dispositions pourra entraîner les sanctions disciplinaires prévues par le Règlement Intérieur.

Elle est également annexée au Règlement Intérieur du Conseil d'Administration de NOVIM.

La présente Charte de déontologie a été approuvée par le Conseil d'Administration en date du 2 octobre 2025.

Elle a été soumise à l'avis des membres du Comité Social et Economique le 23 septembre 2025.

Le règlement a été transmis en deux exemplaires à Monsieur (ou Madame) l'inspecteur du travail le 7 octobre 2025 accompagné du procès-verbal de la réunion du CSE au cours de laquelle les membres du CSE ont été informés et consultés sur le projet de la Charte de déontologie.

Elle a été affichée dans l'entreprise, publiée sur le site internet de NOVIM et envoyée au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes le 7 octobre 2025.

En conséquence, elle entrera en vigueur à compter du 8 octobre 2025.

Toutes modifications ultérieures, retraits ou adjonctions apportés à la présente Charte, notamment à la suite du contrôle opéré par l'administration du travail, sera soumis aux mêmes procédures de consultation, de publicité et de dépôt.

Anne Zornmuller

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-200065894-20260923-20260322309-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/09/2026