



Code de conduite
Leman Group

La raison d'être de **Leman Group** est de créer de l'impact en donnant à chacun les moyens de tirer le meilleur parti de l'énergie et des ressources, en conciliant progrès et durabilité pour tous.

Leman Group est une entreprise responsable et engagée.

Notre engagement est fort : nous sommes toujours au rendez-vous des promesses que nous faisons, et nous agissons en toute transparence. Nous exprimons nos valeurs et nous les partageons, mais surtout, nous nous donnons les moyens concrets d'atteindre nos objectifs. Nos engagements se traduisent par des actions concrètes.

Nous sommes pleinement conscients de notre **responsabilité sociétale** et de la trajectoire que nous souhaitons suivre. Nous savons également ce que nous refusons : le non-respect des droits humains, la corruption et la dégradation de l'environnement.

Dans cette dynamique, **Leman Group se doit de jouer un rôle moteur dans l'amélioration des standards de notre secteur en matière de développement durable.**

Ces engagements ont été volontairement ancrés dans notre **Code de conduite**.

Nous nous engageons à respecter ce Code et à le faire vivre dans chacune de nos actions. Il s'applique à toutes et tous ceux qui travaillent au sein de Leman Group et de ses filiales.

Nous sommes convaincus que **la confiance, la responsabilité et l'autonomie** sont des valeurs fondamentales qui guident notre manière de travailler. La confiance se mérite et se démontre à travers les actions de chacun, individuellement et collectivement.

Elle constitue une boussole dans un environnement complexe, permettant de prendre des décisions justes et intègres.

Nous encourageons chaque collaborateur à

prendre pleinement ses responsabilités et à exercer son autonomie dans ses décisions et ses actions, en développant une culture où l'éthique et la responsabilité de chacun vont de pair.

L'éthique est portée par chaque membre de l'équipe, qui incarne à la fois sa responsabilité individuelle et celle du Groupe, contribuant ainsi à la confiance et à la réputation de Leman Group.



La confiance rend possible cette autonomie et renforce nos relations avec nos clients, nos partenaires, nos actionnaires, nos collaborateurs et les communautés avec lesquelles nous interagissons.

Dans cette perspective, nous avons développé ce **Code de Conduite**, qui constitue notre cadre de référence en matière d'éthique et de comportement responsable. Elle traduit notre engagement en matière **d'éthique, de sécurité, de développement durable, de qualité et de cybersécurité**, et guide nos comportements responsables et respectueux dans toutes nos interactions.



Chacun est responsable de respecter les lois et réglementations applicables, d'appliquer les politiques de Lemman Group et de faire vivre des principes éthiques forts. Cette **responsabilité partagée** est essentielle pour faire vivre la confiance au sein de l'organisation.

Parce que **la confiance s'accompagne de l'autonomie**, la Charte définit des principes clairs, incluant ce qu'il convient de « **ce que je peux faire** » et de « **ce que je ne peux pas faire** », ainsi que des références aux politiques et procédures associées, adaptées si nécessaire aux exigences légales locales.

Que faire en cas de doute ou pour signaler une situation ?

Nous encourageons chacun à faire preuve de discernement et d'autonomie dans ses activités quotidiennes. Toutefois, en cas de dilemme éthique ou d'incertitude, un accompagnement est disponible pour aider à la prise de décision.

Notre système d'alerte **Speak Up** permet aux collaborateurs et aux parties prenantes externes de signaler toute préoccupation en toute sécurité et confidentialité. Chaque alerte fait l'objet d'une analyse approfondie et équitable, dans le respect des personnes impliquées. Les conclusions sont ensuite présentées aux instances de gouvernance compétentes, qui déterminent les actions appropriées conformément à nos politiques, notamment en matière de lanceurs d'alerte et de gestion des cas.

En cas de constat d'une situation contraire à nos principes ou à nos règles, chacun a le devoir d'agir et de la signaler sans délai. Il s'agit d'une responsabilité partagée par tous.



Sommaire

1. Respect des lois et des droits fondamentaux - Page 6

- Zéro tolérance pour le travail des enfants
- Zéro tolérance pour le travail forcé et toute forme d'exploitation
- Promotion d'un travail décent et respectueux des droits fondamentaux

2. Une culture d'inclusion et de respect - Page 10

- Promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion de tous
- Valoriser la diversité et les personnes en situation de handicap
- Lutter contre toute forme de discrimination
- Prévenir le harcèlement moral et sexuel
- Encourager le dialogue social et la liberté d'expression collective

3. Agir pour un avenir durable - Page 13

- Faire de la santé et de la sécurité une priorité absolue
- Protéger l'environnement au quotidien
- Contribuer activement au développement durable et à la décarbonation
- Réduire notre impact sur la nature et préserver les ressources
- Soutenir les communautés locales
- Participer à une transition énergétique responsable

4. Protéger les données et sécuriser le digital - Page 18

- Utiliser les outils informatiques de manière responsable
- Protéger les données personnelles de chacun
- Garantir la confidentialité des informations internes
- Sécuriser les données clients, fournisseurs et partenaires
- Protéger nos actifs numériques et notre propriété intellectuelle
- Adopter une utilisation éthique et responsable de l'IA
- Prendre des décisions fiables en s'appuyant sur des données de qualité

5. Grandir ensemble - Page 22

- Développer les compétences et les talents de chacun
- Accompagner les parcours professionnels et la mobilité
- Favoriser le bien-être et la coopération entre générations
- Encourager l'autonomie et la responsabilisation
- Soutenir les parcours de reclassement lorsque nécessaire

6. Agir avec intégrité dans nos activités - Page 25

- Utiliser les ressources de l'entreprise avec responsabilité
- Prévenir et gérer les conflits d'intérêts
- Dire non à la corruption sous toutes ses formes
- Respecter une concurrence loyale
- Appliquer les règles de conformité internationales (export, sanctions)
- Travailler avec des fournisseurs responsables et engagés
- Garantir la transparence et la fiabilité des comptes
- Encadrer les cadeaux, invitations et avantages
- Maintenir une neutralité politique
- Agir de manière responsable vis-à-vis des substances interdites
- Protéger la réputation de l'entreprise

7. Adopter un comportement exemplaire au quotidien - Page 29

- Respect et bienveillance envers les collègues
- Respect des rôles, responsabilités et de la hiérarchie
- Excellence dans la relation client
- Sécurité avant tout, y compris le port des EPI
- Respect des règles de circulation et de sécurité
- Respect des horaires et de l'organisation du travail
- Honnêteté, transparence et exemplarité
- Respect des droits et avantages des collaborateurs
- Recours responsable aux formes d'emploi

8. Faire vivre la Charte au quotidien - Page 33

- S'engager personnellement dans le respect du Code
- Partager et diffuser les principes autour de soi
- Être acteur de la culture éthique de l'entreprise
- Assumer une responsabilité individuelle et collective

9. Une Supply Chain responsable - Page 36

- Construire des relations responsables avec nos fournisseurs
- Garantir le respect des droits humains tout au long de la chaîne
- Réduire les impacts sociaux et environnementaux
- Lutter contre les minerais de conflit
- Encourager des pratiques durables chez nos partenaires

10. Speak Up : oser parler, agir et faire évoluer - Page 39

- Encourager chacun à signaler toute situation préoccupante
- Garantir confidentialité et protection des personnes
- Traiter chaque alerte avec impartialité et sérieux
- Mettre en place les actions correctives nécessaires
- Faire de la vigilance une responsabilité partagée

01.

Respect des lois
et des droits
fondamentaux



01. Respect des lois et des droits fondamentaux

Le groupe Leman s'engage à respecter l'ensemble des lois et réglementations du travail applicables dans les pays où il opère, ainsi que les normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Il adhère pleinement aux principes universels des droits humains, tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, et veille à leur application dans toutes ses activités et relations professionnelles.

Le groupe promeut un environnement de travail fondé sur la **dignité**, le **respect**, l'**équité** et la **sécurité**. Il s'engage à garantir des conditions de travail décentes à l'ensemble de ses collaborateurs, notamment en matière de temps de travail, de rémunération, de santé et de sécurité, et à protéger ses travailleurs

contre toute forme d'abus, d'exploitation ou de traitement inapproprié. Le groupe Leman applique une politique de tolérance zéro à l'égard du travail des enfants, du travail forcé, de toute forme d'esclavage moderne, de servitude, de traite des êtres humains ou d'exploitation.

Lorsqu'une situation contraire à ces principes est identifiée, le groupe s'engage à mettre en œuvre des mesures correctives appropriées, centrées sur la protection des victimes, conformément aux meilleures pratiques internationales et aux recommandations de l'OIT.



Zéro tolérance pour le travail des enfants

Le groupe Leman interdit strictement le recours au travail des enfants. Est considéré comme « enfant » toute personne n'ayant pas atteint l'âge minimum légal d'emploi, ou âgée de moins de 16 ans, ou n'ayant pas atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire, selon la législation applicable dans le pays concerné, l'âge le plus élevé prévalant.

Le groupe met en place des mécanismes rigoureux de vérification de l'âge des travailleurs lors du recrutement, tels que la présentation de documents d'identité. La conservation des documents originaux est strictement interdite. Le recours à des **programmes d'apprentissage** conformes à la législation locale est encouragé, sous réserve qu'ils garantissent la **protection des droits**, de la **santé** et de la **sécurité** des jeunes travailleurs. Les travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être affectés à des tâches susceptibles de nuire à leur santé, leur sécurité ou leur développement, y compris le travail de nuit et les heures supplémentaires.



Le groupe Leman veille également à encadrer de manière stricte l'accueil de stagiaires et d'étudiants, en s'assurant du respect des conventions éducatives, de la législation applicable et de la protection de leurs droits.

En cas d'identification d'une situation de travail d'enfant, le groupe s'engage à mettre en œuvre des **mesures de remédiation adaptées**, incluant un accompagnement de l'enfant concerné et de sa famille vers des solutions sûres et durables, en coopération avec des organismes spécialisés.

Zéro tolérance pour le travail forcé et toute forme d'exploitation

Le groupe Leman interdit toute forme de travail forcé, obligatoire ou involontaire, y compris l'esclavage moderne, la servitude pour dettes, le travail sous contrainte ou toute forme d'exploitation assimilée. Aucun travail ne peut être exigé sous la menace, la coercition physique ou psychologique, la fraude ou la contrainte.

Le groupe interdit également toute forme de traite des êtres humains, incluant le recrutement, le transport, l'hébergement ou l'accueil de personnes à des fins d'exploitation. Lorsqu'une situation de travail forcé est identifiée, le groupe s'engage à protéger immédiatement la personne concernée, à mettre fin à la situation abusive et à coopérer avec les organisations compétentes, notamment les ONG et les autorités locales, afin de favoriser la réhabilitation et la réinsertion des victimes.

Promotion d'un travail décent et respectueux des droits fondamentaux

Le groupe Leman s'engage à **promouvoir** des conditions de travail justes, **équitable**s et **durables**, et à entretenir des relations de travail **responsables** et **transparentes** avec ses collaborateurs.

Chaque contrat de travail doit être rédigé dans une langue comprise par l'employé et respecter la législation locale. Il doit préciser clairement les conditions essentielles de l'emploi, notamment : les horaires de travail et les limites d'heures supplémentaires, les modalités de congés et de repos hebdomadaire, les conditions de préavis en cas de rupture ou de modification substantielle du contrat et es droits et obligations des parties.



La durée du travail, heures supplémentaires comprises, ne doit pas excéder les limites prévues par la législation applicable, les conventions collectives et les normes internationales, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, sans jamais dépasser les standards de l'OIT.

Le **groupe Leman** s'engage à garantir une rémunération équitable et conforme aux obligations légales, incluant le salaire minimum, les heures supplémentaires et les avantages sociaux obligatoires. Chaque employé reçoit une fiche de paie claire, détaillée et remise en temps utile.

Le groupe vise à assurer à ses collaborateurs un niveau de rémunération permettant de couvrir les besoins essentiels d'un niveau de vie décent, incluant notamment l'alimentation, le logement, la santé, l'éducation, les transports et la sécurité. Lorsque les minima légaux ne permettent pas d'atteindre cet objectif, des évaluations complémentaires sont réalisées par la fonction Ressources Humaines, en s'appuyant sur des sources fiables et reconnues.

Le groupe applique le **principe d'égalité de rémunération** pour un travail de valeur égale, sans discrimination, conformément aux conventions internationales, notamment entre les femmes et les hommes.

Enfin, en cas de recours à des prestataires ou agences de travail temporaire, le groupe Leman s'assure contractuellement que ces partenaires respectent des standards équivalents en matière de droits humains et de conditions de travail.

Le Groupe Leman est signataire du Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact), ce qui implique la mise en œuvre d'une feuille de route annuelle en matière de RSE, conforme aux dix principes fondamentaux suivants :

- **Principe 1** : Soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
- **Principe 2** : S'assurer de ne pas être complice de violations des droits de l'homme.
- **Principe 3** : Garantir la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective.
- **Principe 4** : Œuvrer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- **Principe 5** : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- **Principe 6** : Lutter contre toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession.
- **Principe 7** : Adopter une approche de précaution face aux enjeux environnementaux.
- **Principe 8** : Mettre en place des initiatives favorisant une plus grande responsabilité environnementale.
- **Principe 9** : Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- **Principe 10** : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et la corruption active ou passive.



Ce que je peux faire

- Vérifier l'identité et l'âge des salariés avant l'embauche
- Respecter et appliquer les lois, procédures internes et droits humains
- Signaler toute situation suspecte ou non conforme
- Garantir des conditions de travail sûres, équitables et transparentes
- Coopérer pleinement avec les audits, contrôles et autorités compétentes



Ce que je peux PAS faire

- Employer une personne sans vérification légale préalable
- Recourir ou tolérer toute forme de travail forcé, enfantin ou d'exploitation
- Confisquer des documents d'identité ou restreindre la liberté de travail
- Dépasser les limites légales du temps de travail ou payer en dessous du minimum légal
- Ignorer, dissimuler ou empêcher le signalement d'une non-conformité

02.

Une culture
d'inclusion
et de respect



02. Une culture d'inclusion et de respect

Promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion de tous

L'**égalité des chances et l'inclusion** de tous consistent à garantir que chaque individu puisse accéder aux mêmes opportunités, indépendamment de son origine, de son parcours ou de sa situation personnelle.

Les décisions en matière de recrutement, de formation et d'évolution professionnelle doivent reposer uniquement sur les compétences et les aptitudes. Un environnement de travail inclusif permet à chaque personne de se sentir respectée, reconnue et pleinement intégrée.

Cette démarche favorise la **cohésion des équipes**, renforce la **performance collective** et soutient le **développement du potentiel** de chacun.

Valoriser la diversité et les personnes en situation de handicap

La **reconnaissance de la diversité** et des personnes en situation de handicap repose sur l'idée que les différences individuelles constituent une richesse pour l'organisation.

L'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes concernées nécessitent des aménagements adaptés des postes de travail ainsi qu'un accompagnement approprié. La sensibilisation régulière de l'ensemble des collaborateurs favorise la compréhension, le respect et la coopération.

Cette approche contribue à créer un **environnement de travail inclusif, équitable et performant**.

Lutter contre toute forme de discrimination



Toute forme de discrimination doit être prévenue et interdite, qu'elle soit fondée sur l'âge, le sexe, l'origine, la religion, le handicap ou toute autre caractéristique personnelle. Des règles claires permettent de garantir l'équité dans toutes les pratiques professionnelles. Des dispositifs de signalement efficaces et des sanctions adaptées assurent le traitement des situations problématiques.

La formation et la sensibilisation des équipes jouent un rôle essentiel dans l'instauration d'une culture durable du respect et de l'égalité.

Prévenir le harcèlement moral et sexuel

Un environnement de travail sain doit être garanti afin qu'aucun comportement abusif, humiliant ou déplacé ne puisse être toléré. La **sensibilisation des collaborateurs** ainsi que la **formation des managers** permettent de mieux identifier les situations à risque et d'intervenir rapidement. Des dispositifs de signalement accessibles, confidentiels et efficaces sont indispensables pour protéger les victimes et les témoins.

Chaque situation doit être traitée avec sérieux et réactivité afin d'assurer la sécurité et le respect de tous.



Encourager le dialogue social et la liberté d'expression collective

Des échanges réguliers, transparents et constructifs entre les salariés, leurs représentants et la direction permettent de renforcer le dialogue social.

La **liberté d'expression collective** donne à chaque collaborateur la possibilité de partager ses idées, ses préoccupations et ses propositions concernant son travail et ses conditions d'exercice. L'écoute mutuelle, la confiance et la recherche de solutions communes constituent les bases de ce dialogue.

Cette dynamique contribue à améliorer la **cohésion interne** et la qualité des décisions prises au sein de l'organisation.



Ce que je peux faire

- Adopter en toutes circonstances un comportement respectueux, inclusif et équitable envers chaque personne.
- Contribuer à un environnement de travail bienveillant en favorisant l'écoute, la coopération et le dialogue.
- Traiter toutes les personnes de manière équitable, sans distinction liée à l'origine, au genre, au handicap ou à toute autre situation personnelle.
- Signaler toute situation de discrimination, de harcèlement ou de comportement inapproprié dont je serais témoin.
- Participer activement aux échanges collectifs en exprimant mes idées de façon constructive et respectueuse.



Ce que je peux PAS faire

- Adopter ou tolérer des comportements discriminatoires, excluants ou injustes envers une personne ou un groupe.
- Participer, encourager ou ignorer des situations de harcèlement moral ou sexuel.
- Refuser d'interagir avec une personne ou la traiter différemment en raison de ses caractéristiques personnelles.
- Empêcher ou limiter la liberté d'expression des autres dans un cadre professionnel respectueux.
- Porter atteinte au climat de confiance et de respect nécessaire au bon fonctionnement collectif.

03.

Agir pour un
avenir durable



03. Agir pour un avenir durable

Faire de la santé et de la sécurité une priorité absolue

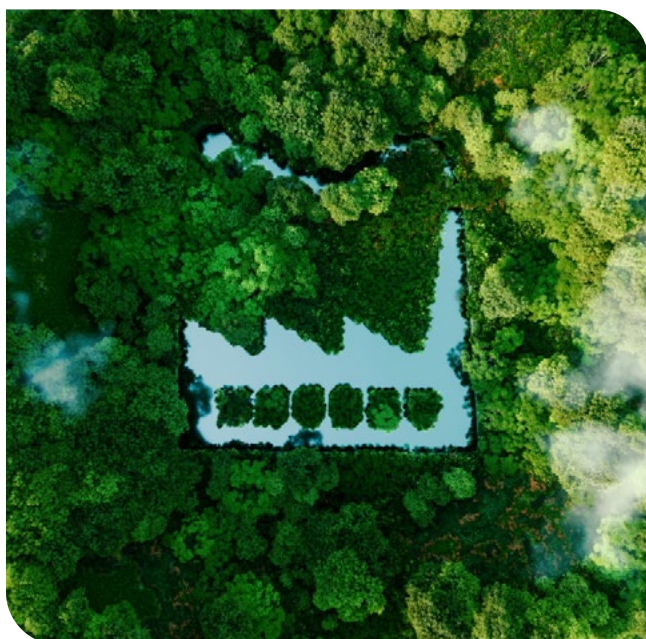
L'ensemble des activités doit être réalisé dans un **environnement de travail sûr**, sain et sans accident pour tous les collaborateurs. La prévention des risques repose sur l'identification rigoureuse des dangers et la mise en place de mesures adaptées pour les éviter. Les règles de sécurité sont appliquées de manière systématique afin de réduire les accidents et les situations dangereuses.

Le groupe Leman veille à ce que ses activités ne portent pas atteinte à la santé des salariés, des sous-traitants, des populations avoisinantes et des utilisateurs de ses produits. Une organisation dédiée à la santé et à la sécurité permet de viser un haut niveau d'exigence avec l'objectif de zéro accident et zéro maladie professionnelle. Chaque poste de travail est conçu et contrôlé afin de respecter les exigences légales et réglementaires en vigueur.

Un environnement favorable au bien-être physique, mental et social est encouragé afin de permettre à chacun de **s'épanouir dans son travail**. La formation et la sensibilisation régulière des équipes renforcent la culture de la sécurité et les bons comportements au quotidien. Avant chaque tâche, une évaluation des risques est essentielle afin d'adopter une approche systématique du **principe « Safety First »**. La responsabilité individuelle et collective constitue un élément central de cette démarche.



Promotion d'un travail décent et respectueux des droits fondamentaux



L'intégration de pratiques respectueuses de l'environnement est essentielle dans toutes les actions et décisions quotidiennes. Une gestion responsable des déchets, incluant le tri et le recyclage, permet de **limiter l'impact des activités sur la nature**. La réduction de la consommation d'eau et d'énergie contribue également à préserver les ressources naturelles.

Une attention particulière est portée à la **diminution des émissions polluantes**, qu'elles soient liées aux activités industrielles ou aux déplacements. Le **respect de l'environnement** est au cœur des priorités du groupe Leman, qui agit pour réduire la consommation de matières premières et optimiser l'utilisation des ressources naturelles.

Tout au long du cycle de vie des produits, des efforts sont menés pour limiter les rejets et améliorer la performance environnementale. La commercialisation de produits présentant un risque inacceptable pour la santé ou l'environnement est exclue.

Une sensibilisation continue des collaborateurs favorise l'adoption de comportements plus responsables.



Contribuer activement au développement durable et à la décarbonation

La transformation des modes de production et de consommation est indispensable pour répondre aux enjeux climatiques actuels. La réduction des émissions de gaz à effet de serre passe par une **amélioration continue de l'efficacité énergétique** et une **optimisation des processus**.

Les efforts du groupe Leman s'orientent vers la diminution de la consommation d'énergie et des émissions de CO₂ sur l'ensemble de ses sites. L'ensemble de la chaîne de valeur est impliqué afin de renforcer l'impact global des actions mises en place. Les activités de recherche, de conception et d'exécution sont développées dans une **logique de durabilité**.

Le recours à des technologies plus propres et à des solutions innovantes constitue un **levier essentiel** pour accélérer la transition. Une vision à long terme permet de concilier performance économique, responsabilité sociale et respect de l'environnement.

Réduire notre impact sur la nature et préserver les ressources

Une utilisation plus responsable des ressources naturelles est indispensable afin de limiter la pression exercée sur les écosystèmes. La réduction du gaspillage et l'optimisation des matières premières participent à une gestion plus durable.

Le développement de l'économie circulaire, basé sur le recyclage, le réemploi et la prolongation de la durée de vie des produits, constitue une approche essentielle. La protection de la biodiversité et la limitation des pollutions de l'air, de l'eau et des sols sont également des priorités majeures.

Une telle démarche permet de réduire durablement l'impact environnemental des activités tout en garantissant la disponibilité des ressources pour les générations futures.

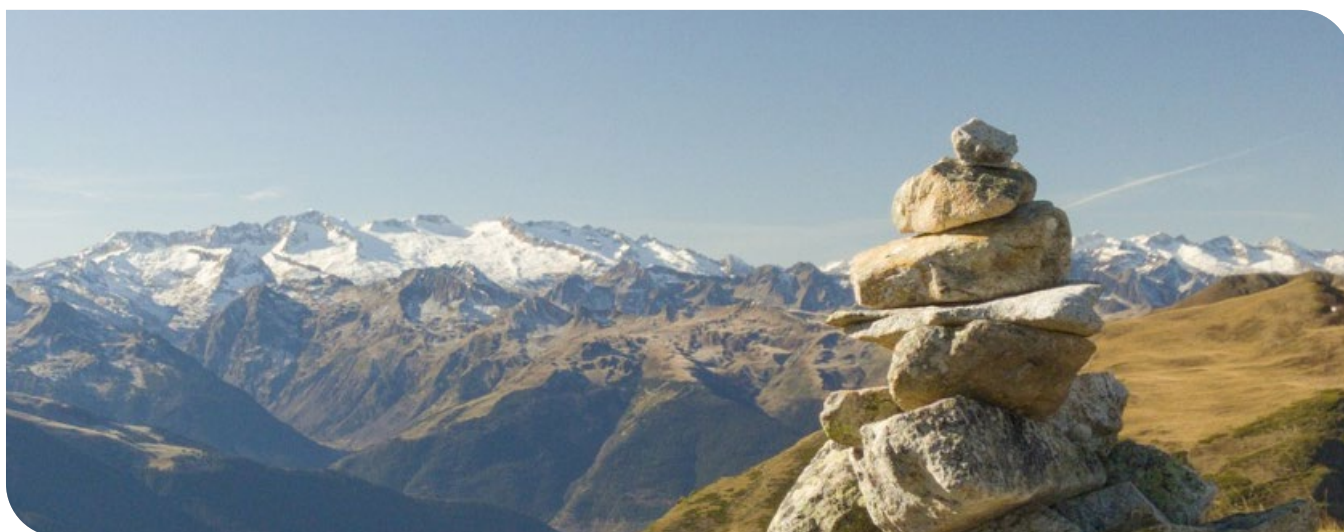


Soutenir les communautés locales

Le développement économique et social des territoires est favorisé par des actions concrètes en faveur des communautés locales. La création d'emplois de proximité et le soutien aux entreprises locales renforcent l'ancrage territorial des activités.

Les partenariats avec les acteurs locaux contribuent à **dynamiser les territoires** et à créer des synergies positives. L'accès à la formation, l'inclusion sociale et l'égalité des chances sont également encouragés afin de renforcer les compétences locales.

L'implication dans la vie locale permet de construire des relations durables et équilibrées entre les organisations et leur environnement.



Participer à une transition énergétique responsable

L'évolution vers un modèle énergétique plus durable repose sur la réduction de la dépendance aux énergies fossiles. Le développement des énergies renouvelables et l'amélioration de l'efficacité énergétique sont des leviers essentiels de cette transition.

Les objectifs du groupe Leman incluent la **réduction de l'empreinte énergétique** et des **émissions de gaz à effet de serre** sur l'ensemble de ses activités. La chaîne d'approvisionnement est également intégrée afin d'amplifier les résultats obtenus.

Les modes de production et de consommation doivent être repensés afin de favoriser des solutions plus respectueuses de l'environnement. L'innovation et l'investissement dans des technologies propres contribuent à construire un système énergétique plus résilient et durable.





Ce que je peux faire

- Respecter strictement les règles de santé et sécurité afin de prévenir les accidents et protéger moi-même ainsi que les autres.
- Adopter des gestes écoresponsables au quotidien en réduisant ma consommation d'énergie, d'eau et de matières premières.
- Trier correctement les déchets et participer activement aux actions de recyclage et de réduction des impacts environnementaux.
- Agir avec respect, équité et bienveillance envers tous les collègues, sans discrimination ni exclusion.
- Signaler toute situation à risque, tout comportement dangereux ou toute atteinte aux règles de sécurité ou d'éthique



Ce que je peux PAS faire

- Ignorer ou contourner les règles de sécurité mises en place dans l'entreprise.
- Adopter des comportements dangereux pour moi-même, mes collègues ou l'environnement.
- Polluer volontairement ou ne pas respecter les consignes de tri et de réduction des déchets.
- Tenir des propos ou adopter des comportements discriminatoires, humiliants ou irrespectueux.
- Fermer les yeux sur une situation de harcèlement, de risque ou de non-respect des règles internes.

04.

Protéger les
données et
sécuriser le digital



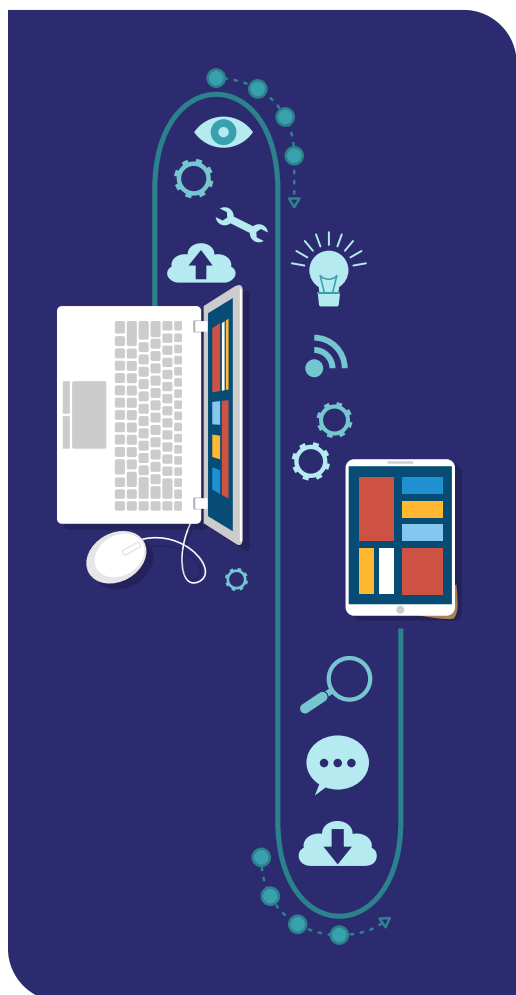
04. Protéger les données et sécuriser le digital

La protection des données et la sécurité numérique reposent sur une **utilisation responsable** et **encadrée** des outils informatiques mis à disposition. Ces outils doivent être utilisés uniquement dans un cadre professionnel, dans le respect des règles internes, des droits de propriété des logiciels et des procédures définies par l'organisation. Toute installation de logiciel doit être validée afin de **garantir la sécurité des systèmes** et la **conformité** aux exigences du groupe.

La protection des données personnelles constitue également une priorité, notamment en ce qui concerne les informations relatives aux salariés, à leur vie privée, à leur rémunération ou à leur évolution professionnelle. L'accès à ces données est strictement limité aux personnes habilitées conformément aux règles internes et au **RGPD**.

Les informations internes, commerciales, financières ou technologiques doivent rester strictement confidentielles, tout comme les données relatives aux clients, fournisseurs et partenaires. Leur divulgation non autorisée est interdite, même après la fin du contrat de travail, afin de protéger les intérêts du groupe et sa propriété intellectuelle.

L'usage du digital implique également une **vigilance** particulière face aux nouvelles technologies, notamment l'intelligence artificielle, qui doit être utilisée de manière éthique, responsable et sécurisée. Enfin, les décisions doivent être prises sur la base de données fiables, exactes et protégées, afin de garantir la qualité et la sécurité des informations utilisées.



Utiliser les outils informatiques de manière responsable

L'utilisation des outils informatiques doit se faire exclusivement dans un cadre professionnel et conforme aux règles internes de l'organisation. Chaque utilisateur est responsable de l'usage qu'il fait des équipements et des logiciels mis à sa disposition. Les installations de logiciels doivent être autorisées afin de garantir la sécurité des systèmes et le respect des droits de propriété des éditeurs.

Une utilisation responsable permet de **prévenir les risques informatiques**, d'éviter les dysfonctionnements et de **préserver** l'intégrité du système d'information.

Protéger les données personnelles de chacun

La protection des données personnelles consiste à **garantir la confidentialité** des informations relatives à la vie privée des individus. Cela concerne notamment les données liées aux salariés, telles que les évaluations, les rémunérations ou les parcours professionnels. L'accès à ces informations est strictement limité aux personnes habilitées conformément aux règles internes et au **RGPD**. Le respect de ces principes permet d'assurer la confiance et la sécurité des personnes concernées.

Garantir la confidentialité des informations internes

Les informations internes de l'entreprise doivent être protégées de toute divulgation non autorisée, que ce soit pendant ou après la période d'emploi. Ces données incluent les informations commerciales, financières, techniques ou stratégiques. Leur diffusion ne peut se faire qu'avec une autorisation explicite de la direction. La confidentialité est un élément essentiel pour préserver la compétitivité et la sécurité du groupe.

Sécuriser les données clients, fournisseurs et partenaires

La protection des données des clients, fournisseurs et partenaires est essentielle pour garantir la confiance et la continuité des relations professionnelles. Les informations échangées dans le cadre des activités commerciales doivent être traitées avec un **haut niveau de sécurité** et de discrétion. Toute utilisation ou diffusion non autorisée est strictement interdite. Cette exigence permet de respecter les engagements contractuels et de **protéger les intérêts** de l'ensemble des parties prenantes.

Protéger nos actifs numériques et notre propriété intellectuelle

Les actifs numériques, tels que les systèmes informatiques, les logiciels, les bases de données ou les technologies développées, doivent être protégés contre toute utilisation abusive ou non autorisée.

La propriété intellectuelle représente un **patrimoine stratégique** qui doit être préservé en toutes circonstances. Toute atteinte à ces éléments peut avoir des conséquences juridiques et économiques importantes. La protection de ces actifs garantit la **pérennité** et la compétitivité de l'organisation.



Adopter une utilisation éthique et responsable de l'IA

L'utilisation de l'intelligence artificielle doit respecter des **principes d'éthique**, de **transparence** et de **sécurité**. Les outils d'IA doivent être utilisés de manière contrôlée afin d'éviter les biais, les erreurs ou les utilisations inappropriées.

Il est essentiel de vérifier les résultats produits et de conserver un esprit critique face aux informations générées. Une utilisation responsable permet de tirer parti des avantages de l'IA tout en **limitant ses risques**.

Prendre des décisions fiables en s'appuyant sur des données de qualité

Les décisions professionnelles doivent être fondées sur des données exactes, fiables et vérifiées afin de **garantir leur pertinence**. L'utilisation de données de qualité permet d'améliorer la performance, la précision et la cohérence des actions menées. Il est important de s'assurer de la fiabilité des sources et de la mise à jour des informations utilisées.

Cette approche contribue à **renforcer la sécurité** et **la solidité** des prises de décision.



Ce que je peux faire

- Utiliser uniquement les outils informatiques professionnels conformément aux règles et à la charte interne.
- Protéger les données personnelles en respectant la confidentialité des informations des salariés, clients et partenaires.
- Appliquer les consignes de sécurité numérique pour éviter toute fuite ou perte de données sensibles.
- Signaler toute anomalie, faille de sécurité ou utilisation suspecte des systèmes informatiques.
- Utiliser les outils digitaux et l'IA de manière responsable, en respectant les règles éthiques et les procédures internes.



Ce que je peux PAS faire

- Installer ou utiliser des logiciels non autorisés sur les équipements de l'entreprise.
- Accéder ou diffuser des données confidentielles sans autorisation préalable.
- Partager des informations internes, commerciales ou techniques avec des personnes non habilitées, même après avoir quitté l'entreprise.
- Utiliser les données personnelles des salariés, clients ou fournisseurs à des fins non professionnelles ou non autorisées.
- Exploiter l'intelligence artificielle ou les outils numériques de manière non contrôlée ou contraire aux règles de sécurité et d'éthique.

05.

Grandir
ensemble



05. Grandir ensemble

“**Grandir ensemble**” repose sur le développement continu des compétences et la valorisation des talents de chacun au sein de l’organisation. Cela implique d’accompagner les parcours professionnels et de favoriser la mobilité afin de permettre à chaque collaborateur d’évoluer selon ses aspirations et les besoins de l’entreprise.

Cette dynamique collective encourage également le **bien-être au travail** et la **coopération entre les générations**, en

considérant la diversité des expériences comme une richesse.

L’autonomie et la responsabilisation sont favorisées afin de renforcer l’engagement et la confiance. En cas de besoin, des solutions d’accompagnement et de reclassement sont mises en place pour sécuriser les parcours professionnels.

L’objectif global est de permettre à chacun de **progresser** et de **s’épanouir** dans un environnement collaboratif et évolutif.

Développer les compétences et les talents de chacun

Le développement des compétences et des talents repose sur la volonté de permettre à chaque collaborateur de progresser dans son parcours professionnel. Cela passe par la formation continue, l’acquisition de nouvelles compétences et la valorisation des savoir-faire individuels.

L’objectif est de **renforcer l’expertise collective** tout en permettant à chacun de s’épanouir dans son activité. En investissant dans les compétences, l’organisation favorise à la fois la performance et l’évolution personnelle.

Accompagner les parcours professionnels et la mobilité



L’accompagnement des parcours professionnels consiste à soutenir les collaborateurs dans leur évolution au sein de l’organisation. Cela inclut la possibilité de changer de poste, de service ou de métier afin de développer de nouvelles compétences. La **mobilité interne** est encouragée pour répondre aux aspirations individuelles tout en s’adaptant aux besoins de l’entreprise. Un suivi régulier permet de construire des parcours cohérents et évolutifs.

Favoriser le bien-être et la coopération entre générations

Le bien-être au travail repose sur un environnement sain, respectueux et motivant pour l’ensemble des collaborateurs. La coopération entre générations est encouragée afin de **favoriser le partage d’expériences**, de connaissances et de méthodes de travail. Les différences d’âge sont considérées comme une richesse qui contribue à la complémentarité des équipes. Cette dynamique renforce la cohésion et améliore la qualité du travail collectif.

Encourager l'autonomie et la responsabilisation

L'autonomie des collaborateurs est encouragée afin de favoriser la **prise d'initiative** et la confiance dans les missions confiées. Chaque personne est responsabilisée dans son travail, ce qui permet de développer l'engagement et la motivation. La prise de décision à son niveau contribue à renforcer l'efficacité et la réactivité des équipes. Cette approche repose sur la confiance et le respect des objectifs fixés.

Soutenir les parcours de reclassement lorsque nécessaire

Le soutien aux parcours de reclassement vise à accompagner les collaborateurs confrontés à des évolutions de poste ou à des situations de changement. Un accompagnement personnalisé est mis en place afin de **faciliter la transition professionnelle**. Cela peut inclure des actions de formation, de reconversion ou de mobilité interne. L'objectif est de sécuriser les parcours professionnels tout en préservant l'employabilité de chacun



Ce que je peux faire

- Développer mes compétences en participant activement aux formations et en cherchant à progresser dans mon travail.
- M'impliquer dans mon parcours professionnel en exprimant mes besoins d'évolution ou de mobilité.
- Partager mes connaissances et collaborer avec les collègues, quel que soit leur âge ou leur expérience.
- Faire preuve d'autonomie dans mes missions tout en respectant les objectifs fixés et les règles de l'organisation.
- Accepter les changements de poste ou les évolutions professionnelles en restant ouvert aux dispositifs d'accompagnement proposés.



Ce que je peux PAS faire

- Refuser toute évolution ou opportunité de développement sans justification constructive.
- Empêcher ou freiner la coopération entre les collaborateurs ou entre les générations.
- Refuser de travailler de manière collaborative ou de partager des connaissances utiles à l'équipe.
- Agir de manière non responsable en ne respectant pas les missions ou les objectifs confiés.
- Ignorer les dispositifs d'accompagnement ou de formation proposés dans le cadre de mon évolution professionnelle.

06.

Agir avec intégrité
dans nos activités



06. Agir avec intégrité dans nos activités

Les pratiques professionnelles reposent sur des **principes d'éthique**, de **transparence** et de **responsabilité** qui garantissent la conformité des activités et la confiance des parties prenantes. L'utilisation des ressources de l'entreprise doit rester strictement professionnelle afin de préserver les actifs et d'assurer une gestion rigoureuse et équitable.

La prévention des conflits d'intérêts constitue un élément essentiel, les décisions devant être prises de manière objective sur la base de critères tels que la qualité, la performance et le coût, sans influence personnelle ni favoritisme. Dans la même logique, toute forme de corruption est strictement interdite, qu'il s'agisse de proposer ou d'accepter des avantages indus susceptibles d'altérer une décision.

Le respect d'une concurrence loyale s'impose afin de garantir des pratiques commerciales équitables, conformes aux règles du marché et aux lois en vigueur. Les activités internationales doivent également respecter les réglementations applicables, notamment en matière d'exportation et de sanctions.

La transparence financière exige une comptabilité fiable, complète et conforme à la réalité des opérations, sans enregistrement falsifié ou fonds non déclarés. L'encadrement des cadeaux et avantages permet de préserver l'indépendance des décisions professionnelles et d'éviter toute forme d'influence.

La **neutralité politique** de l'organisation, le **respect des règles** relatives aux substances interdites et la **protection de la réputation** de l'entreprise complètent cet ensemble d'exigences. L'application de ces principes contribue à instaurer une culture de confiance, de responsabilité et d'exemplarité au sein de l'organisation.



Utiliser les ressources de l'entreprise avec responsabilité

Les ressources de l'entreprise doivent être utilisées uniquement dans un cadre professionnel et conformément aux règles internes. Toute utilisation à des fins personnelles est strictement interdite afin de **garantir une gestion équitable** et **sécurisée** des actifs. Chaque collaborateur doit faire preuve de responsabilité dans l'usage des outils, services et biens mis à disposition.

Cette rigueur permet de préserver les ressources de l'organisation et d'assurer leur bon fonctionnement.

Prévenir et gérer les conflits d'intérêts

Toute situation dans laquelle un intérêt personnel pourrait influencer une décision professionnelle doit être identifiée et déclarée. Les choix, notamment dans la sélection des fournisseurs, doivent reposer uniquement sur des **critères objectifs** tels que la qualité, la performance et le coût. Le favoritisme ou les relations personnelles ne doivent jamais interférer dans les décisions.

En cas de doute, il est indispensable de se référer à la hiérarchie afin de **garantir l'intégrité des décisions**.

Dire non à la corruption sous toutes ses formes

Toute forme de corruption, directe ou indirecte, est strictement interdite, qu'il s'agisse de versement ou de réception d'avantages indus. Aucun pot-de-vin, gratification ou avantage illégitime ne peut être accepté ou proposé dans le cadre des activités professionnelles.

Le groupe refuse également tout financement politique et toute utilisation des relations professionnelles à des fins d'influence. Cette exigence garantit **l'éthique** et la **transparence des pratiques**.

Respecter une concurrence loyale

L'activité doit s'exercer dans un cadre de concurrence libre et équitable, sans entente avec les concurrents. Il est interdit de fixer des prix, de se partager des marchés ou d'échanger des informations sensibles.

Chaque décision commerciale doit respecter strictement les lois relatives à la concurrence.

Cette règle garantit un fonctionnement sain et transparent du marché.



Appliquer les règles de conformité internationales (export, sanctions)

Les activités internationales doivent respecter les réglementations en vigueur, notamment en matière d'exportation et de sanctions économiques. Toute transaction doit être contrôlée afin d'éviter les risques juridiques et financiers. Le **respect des lois internationales** permet de **sécuriser les échanges** et de **protéger la réputation** de l'entreprise.

Travailler avec des fournisseurs responsables et engagés

Les relations avec les fournisseurs doivent être basées sur des critères objectifs et transparents. Aucun avantage personnel ou traitement de faveur ne peut influencer leur sélection. Les partenaires doivent partager des valeurs d'éthique, de conformité et de responsabilité. Cette exigence garantit des relations commerciales durables et fiables.

Garantir la transparence et la fiabilité des comptes

Toutes les opérations financières doivent être enregistrées de manière exacte, complète et conforme aux règles comptables. Aucun fonds caché ou opération non déclarée ne peut exister. Les documents financiers doivent refléter fidèlement la réalité des transactions. Cette transparence assure la **fiabilité des informations** et la **conformité légale**.

Encadrer les cadeaux, invitations et avantages

Les cadeaux ou avantages offerts ou reçus doivent rester strictement symboliques et ne doivent jamais influencer une décision professionnelle. Les gratifications importantes sont interdites et doivent être refusées ou signalées. Toute tentative d'influence par des avantages matériels ou financiers est proscrite. Cette règle permet de garantir l'indépendance des décisions.

Maintenir une neutralité politique

L'entreprise ne participe à aucun financement politique et n'accorde aucun soutien à des partis ou candidats. Les collaborateurs doivent également éviter toute utilisation des ressources de l'entreprise à des fins politiques. Cette neutralité garantit **l'indépendance** et **l'impartialité de l'organisation**.

Agir de manière responsable vis-à-vis des substances interdites

La consommation, la possession ou la distribution de substances illégales, d'alcool ou de drogues sur le lieu de travail est strictement interdite. Ces règles visent à garantir la sécurité et le bien-être de tous. Le respect de ces principes contribue à maintenir un **environnement de travail sain et sécurisé**.

Protéger la réputation de l'entreprise

Chaque collaborateur contribue à l'image et à la crédibilité de l'entreprise par son comportement et ses décisions. Toute action contraire à l'éthique ou aux règles internes peut nuire à la réputation collective. Il est donc essentiel d'adopter un **comportement exemplaire** et **responsable** en toutes circonstances.



Ce que je peux faire

- Utiliser les ressources de l'entreprise uniquement dans un cadre professionnel et responsable.
- Prendre des décisions objectives basées sur des critères professionnels sans conflit d'intérêts.
- Refuser toute forme de corruption, de pot-de-vin ou d'avantage indu.
- Respecter les règles de concurrence loyale et les réglementations internationales.
- Signaler toute situation contraire à l'éthique, aux règles ou aux procédures internes.



Ce que je peux PAS faire

- Utiliser les ressources de l'entreprise à des fins personnelles.
- Accepter ou proposer des avantages, cadeaux ou pots-de-vin influençant une décision.
- Participer à des ententes avec des concurrents ou violer les règles de concurrence.
- Divulguer ou falsifier des informations financières ou comptables.
- Utiliser les relations professionnelles à des fins politiques ou personnelles.

07.

Adopter un
comportement
exemplaire
au quotidien



07. Adopter un comportement exemplaire au quotidien

Le comportement professionnel au quotidien repose sur le respect, la bienveillance et la considération envers l'ensemble des collaborateurs.

Chaque interaction doit contribuer à instaurer un climat de travail positif, fondé sur l'écoute, la coopération et la courtoisie. Le respect des rôles, des responsabilités et de la hiérarchie permet d'assurer une organisation claire, efficace et cohérente dans la réalisation des missions.

L'excellence dans la relation client constitue également un engagement essentiel, impliquant une attitude professionnelle, une écoute attentive et une réponse adaptée aux besoins exprimés. La satisfaction et la confiance des clients reposent sur la qualité constante des échanges et des services fournis.



La sécurité demeure une priorité absolue dans toutes les situations, notamment par le respect strict des consignes et le port obligatoire des équipements de protection individuelle lorsque cela est nécessaire.

Le respect des règles de circulation et de sécurité contribue également à prévenir les accidents et à protéger l'ensemble des personnes.

Le bon fonctionnement de l'organisation repose aussi sur le respect des horaires, des procédures internes et de l'organisation du travail. L'honnêteté, la transparence et l'exemplarité doivent guider chaque action afin de renforcer la confiance et la crédibilité au sein de l'entreprise.

Le respect des droits et des avantages des collaborateurs participe à un environnement de travail équitable et respectueux. Enfin, le recours responsable aux différentes formes d'emploi permet d'assurer une gestion adaptée, éthique et durable des ressources humaines.

Respect et bienveillance envers les collègues

Un comportement exemplaire repose sur des relations professionnelles fondées sur le respect, l'écoute et la bienveillance. Chaque collaborateur doit adopter une attitude qui favorise un climat de travail serein et coopératif. La reconnaissance de la valeur de chacun permet de renforcer la confiance et la cohésion au sein des équipes. Les échanges doivent rester constructifs, respectueux et exempts de toute forme de comportement négatif.

Respect des rôles, responsabilités et de la hiérarchie

Le bon fonctionnement de l'organisation dépend du respect des missions, des responsabilités et de la structure hiérarchique. Chaque collaborateur doit agir dans le cadre de ses fonctions et respecter les décisions prises par sa hiérarchie. Cette organisation claire permet d'assurer une meilleure coordination des activités et d'éviter les conflits de rôle. Elle garantit également une efficacité collective dans la réalisation des objectifs.



Excellence dans la relation client

La relation client doit être gérée avec professionnalisme, rigueur et sens du service. Chaque interaction doit viser à répondre de manière précise et efficace aux besoins exprimés.

L'écoute active et la réactivité sont essentielles pour garantir la satisfaction et la fidélisation des clients. Une attitude exemplaire contribue directement à la qualité de l'image de l'entreprise.

Sécurité avant tout, y compris le port des EPI

La sécurité constitue une priorité permanente dans toutes les activités professionnelles. Le respect des consignes de sécurité et l'utilisation des équipements de protection individuelle sont indispensables pour prévenir les accidents. Chaque collaborateur doit adopter une attitude vigilante et responsable face aux risques. Cette exigence vise à garantir un environnement de travail sûr pour tous.



Respect des règles de circulation et de sécurité

Le respect des règles de circulation et des consignes de sécurité permet de limiter les risques d'accident dans les déplacements et sur les sites de travail. Chaque personne doit faire preuve de vigilance et appliquer strictement les règles établies. Le respect de ces consignes contribue à protéger les individus et à maintenir un environnement sécurisé. La discipline dans ce domaine est essentielle pour éviter les incidents.

Respect des horaires et de l'organisation du travail

Le respect des horaires et de l'organisation du travail garantit la bonne coordination des activités et le bon fonctionnement des équipes. Chaque collaborateur doit être ponctuel et respecter les temps de travail définis. Cette rigueur permet d'assurer la continuité des services et de respecter les engagements de l'entreprise. Elle contribue également à une meilleure efficacité collective.

Honnêteté, transparence et exemplarité

L'honnêteté et la transparence sont des valeurs essentielles pour instaurer un climat de confiance durable. Chaque collaborateur doit agir avec intégrité dans ses décisions et ses comportements. L'exemplarité consiste à appliquer soi-même les règles et les valeurs que l'on attend des autres. Ces principes renforcent la crédibilité et la réputation de l'organisation.

Respect des droits et avantages des collaborateurs

Le respect des droits des salariés est indispensable pour garantir un environnement de travail équitable et équilibré. Chaque collaborateur doit bénéficier des conditions prévues par les règles internes et la législation. La reconnaissance des droits et avantages contribue à la motivation et au bien-être au travail. Elle participe également à un climat social stable et respectueux.

Recours responsable aux formes d'emploi

L'utilisation des différentes formes d'emploi doit être réalisée de manière éthique et conforme à la réglementation. Chaque situation doit être traitée avec responsabilité afin de garantir un traitement équitable des personnes concernées.

Cette approche permet de répondre aux besoins de l'organisation tout en respectant les droits des travailleurs. Elle contribue à une gestion durable et responsable des ressources humaines.



Ce que je peux faire

- Adopter un comportement respectueux, bienveillant et professionnel envers tous les collègues et clients.
- Respecter les règles de sécurité, porter les EPI et rester vigilant face aux risques.
- Être ponctuel et respecter les horaires ainsi que l'organisation du travail.
- Appliquer les consignes de ma hiérarchie et respecter les rôles de chacun dans l'organisation.
- Agir avec honnêteté, transparence et exemplarité dans toutes mes activités professionnelles.



Ce que je peux PAS faire

- Adopter un comportement irrespectueux, agressif ou discriminatoire envers une personne.
- Ignorer les règles de sécurité ou refuser de porter les équipements de protection.
- Ne pas respecter les horaires, être absent sans justification ou perturber l'organisation du travail.
- Contester ou ne pas respecter les règles hiérarchiques et les procédures internes.
- Agir de manière malhonnête ou manquer de transparence dans mes actions professionnelles.

08.

Faire vivre
la charte
au quotidien



08. Faire vivre la charte au quotidien

La Charte doit être intégrée dans toutes les actions professionnelles quotidiennes afin de guider les comportements et les décisions.



Elle sert de référence commune pour adopter une attitude éthique, responsable et conforme aux valeurs de l'entreprise.

Son application régulière permet de renforcer la cohérence et la qualité des pratiques au sein de l'organisation.

Chaque situation de travail doit ainsi être l'occasion de mettre en œuvre ses principes.

S'engager personnellement dans le respect du Code

Le respect du Code repose sur un engagement individuel fort de chaque collaborateur dans ses actions et ses choix professionnels. Cela implique d'appliquer les règles établies sans exception et de les intégrer comme un cadre de référence essentiel.

Cet engagement personnel contribue à renforcer la confiance et la crédibilité de l'ensemble de l'organisation. Il permet également de garantir une conduite cohérente et responsable en toute circonstance.

Partager et diffuser les principes autour de soi

La diffusion des principes éthiques repose sur la communication et l'exemplarité au sein des équipes. Chaque collaborateur peut contribuer à faire connaître et comprendre les règles en les appliquant et en les expliquant autour de lui.

Cette démarche favorise une meilleure appropriation collective des valeurs de l'entreprise. Elle permet également de renforcer la culture commune et la cohésion entre les membres de l'organisation.

Être acteur de la culture éthique de l'entreprise

La culture éthique de l'entreprise se construit grâce à l'implication active de chacun dans le respect des règles et des valeurs communes. Chaque comportement contribue à renforcer ou à fragiliser cette culture collective. Adopter une attitude responsable, intègre et respectueuse permet de donner l'exemple et d'encourager les bonnes pratiques.

Cette dynamique collective favorise un environnement de travail sain et cohérent.

Assumer une responsabilité individuelle et collective

Chaque collaborateur est responsable de ses propres actions ainsi que de leur impact sur les autres et sur l'organisation. Cette responsabilité implique de respecter les règles, mais aussi d'agir de manière proactive face aux situations à risque ou non conformes.

La responsabilité collective repose sur la solidarité et l'engagement de tous dans le respect des mêmes principes. Elle permet de garantir la fiabilité, la sécurité et la performance globale de l'entreprise.



Ce que je peux faire

- Appliquer la Charte et le Code éthique dans toutes mes actions professionnelles au quotidien.
- Adopter un comportement exemplaire qui reflète les valeurs et les principes de l'entreprise.
- Encourager mes collègues à respecter les règles et partager les bonnes pratiques.
- Signaler toute situation contraire aux règles ou aux valeurs de la Charte.
- Participer activement à la diffusion et à la compréhension des principes éthiques dans mon environnement de travail.



Ce que je peux PAS faire

- Ignorer ou ne pas appliquer les règles définies par la Charte et le Code de conduite.
- Adopter un comportement contraire aux valeurs de l'entreprise ou non éthique.
- Garder le silence face à une situation non conforme ou inappropriée.
- Empêcher ou décourager le respect des règles par mes collègues.
- Utiliser les principes de la Charte de manière sélective ou opportuniste.

09.

Une Supply Chain responsable



09. Une Supply Chain responsable

Une Supply Chain responsable repose sur des relations commerciales fondées sur l'éthique, la transparence et la conformité aux réglementations en vigueur. Elle implique une sélection rigoureuse des fournisseurs afin de garantir des partenariats fiables et durables, basés sur des critères sociaux, environnementaux et de performance.

Le respect des droits humains constitue un principe fondamental à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement, en veillant à des conditions de travail dignes et en excluant toute forme de travail forcé ou de travail des enfants. Une attention particulière est également portée à la traçabilité des matières premières,

notamment pour éviter l'utilisation de minerais de conflit.

La réduction des impacts sociaux et environnementaux est un objectif central, qui passe par la limitation de la pollution, la gestion responsable des ressources et l'amélioration continue des pratiques. Cette démarche s'étend également aux partenaires, qui sont encouragés à adopter des standards durables et responsables.

L'ensemble de ces engagements permet de construire une chaîne d'approvisionnement plus sûre, plus transparente et plus respectueuse des personnes et de l'environnement.

Construire des relations responsables avec nos fournisseurs

Les relations avec les fournisseurs doivent être fondées sur la transparence, l'équité et le respect mutuel. La sélection des partenaires repose sur des critères objectifs tels que la qualité, la performance et la conformité aux exigences éthiques et réglementaires. Cette approche permet d'établir des partenariats durables et fiables. Elle contribue également à renforcer la confiance et la solidité de la chaîne d'approvisionnement.

Garantir le respect des droits humains tout au long de la chaîne

Le respect des droits humains constitue une exigence fondamentale à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement. Cela implique de s'assurer que les conditions de travail soient dignes, sûres et conformes aux normes internationales. Toute forme de travail forcé, de travail des enfants ou d'exploitation est strictement interdite. Cette vigilance permet de garantir une chaîne de valeur responsable et éthique.

Réduire les impacts sociaux et environnementaux



La réduction des impacts sociaux et environnementaux repose sur une amélioration continue des pratiques des fournisseurs et partenaires. Il s'agit de limiter la pollution, la consommation de ressources et les émissions liées aux activités de production et de transport. Les aspects sociaux, tels que les conditions de travail et le bien-être des employés, doivent également être pris en compte.

Cette démarche contribue à une chaîne d'approvisionnement plus durable.

Lutter contre les minerais de conflit

La lutte contre les minerais de conflit vise à éviter l'utilisation de matières premières provenant de zones où ils financent des conflits armés ou des violations des droits humains. Une traçabilité rigoureuse des sources d'approvisionnement est nécessaire pour garantir la conformité. Les fournisseurs doivent s'engager à respecter les réglementations et les standards internationaux.

Cette exigence permet de sécuriser la chaîne d'approvisionnement et de prévenir les risques éthiques et juridiques.

Encourager des pratiques durables chez nos partenaires

L'encouragement des pratiques durables consiste à inciter les fournisseurs et partenaires à adopter des comportements responsables sur les plans social et environnemental. Cela passe par la sensibilisation, le suivi des performances et la mise en place d'exigences communes. Les partenaires sont invités à réduire leur impact environnemental et à améliorer leurs pratiques sociales.

Cette dynamique permet de renforcer la responsabilité globale de la chaîne de valeur.



Ce que je peux faire

- Sélectionner des fournisseurs en respectant des critères éthiques, sociaux et environnementaux.
- Vérifier la conformité des partenaires avec les règles internes et les normes internationales.
- Favoriser des relations transparentes et responsables avec les fournisseurs.
- Signaler toute pratique suspecte ou non conforme dans la chaîne d'approvisionnement.
- Encourager les bonnes pratiques durables auprès des partenaires.



Ce que je peux PAS faire

- Travailler avec des fournisseurs ne respectant pas les droits humains ou les normes éthiques.
- Ignorer les risques liés aux minerais de conflit ou à des pratiques illégales.
- Accepter des relations commerciales opaques ou non conformes.
- Tolérer des conditions de travail abusives chez les partenaires.
- Contourner les procédures de contrôle ou de validation des fournisseurs.

10.

Speak Up :
oser parler, agir
et faire évoluer



10. Speak Up : oser parler, agir et faire évoluer

Une culture de communication ouverte et honnête est encouragée afin de permettre à chaque employé, ainsi qu'aux parties prenantes comme les fournisseurs ou les clients, de poser des questions ou de signaler toute situation contraire au Code éthique.

Chacun doit se sentir libre d'exprimer une préoccupation en toute confiance, notamment grâce à des dispositifs d'alerte accessibles et anonymes tels que le système « Speak Up ».



Toute situation préoccupante peut être signalée dans le cadre du dispositif Speak Up en envoyant un e-mail confidentiel à l'adresse dédiée, j.bizien@leman-industries.com afin de permettre son traitement conformément aux procédures internes.

Tout signalement fait l'objet d'un traitement rigoureux, confidentiel et impartial. Les informations recueillies sont analysées dans le cadre d'enquêtes approfondies visant à protéger l'ensemble des personnes concernées et à comprendre précisément les situations déclarées.

Les conclusions sont ensuite transmises au comité de direction, qui décide des actions à mettre en place. En cas de manquement grave, des mesures correctives immédiates sont appliquées afin de garantir la conformité et la sécurité.

La protection des personnes qui effectuent un signalement de bonne foi est une priorité absolue.

Aucune forme de représailles, directe ou indirecte, n'est tolérée à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé une situation préoccupante. La vigilance devient ainsi une responsabilité collective, partagée par tous, afin de garantir un environnement de travail éthique, sûr et transparent.

Encourager chacun à signaler toute situation préoccupante

Une communication ouverte et honnête est encouragée afin de permettre à chacun de signaler toute situation contraire au Code éthique. Les employés et les parties prenantes peuvent exprimer librement leurs préoccupations ou poser des questions. Le dispositif Speak Up permet également de réaliser des signalements de manière anonyme et sécurisée.

Garantir confidentialité et protection des personnes

Chaque alerte est traitée dans un cadre strictement confidentiel afin de protéger toutes les personnes concernées. Les informations sont traitées avec soin pour éviter toute divulgation non autorisée. La protection des lanceurs d'alerte est une priorité essentielle.



Traiter chaque alerte avec impartialité et sérieux

Chaque signalement fait l'objet d'une enquête approfondie et objective afin de garantir un traitement équitable. Les analyses sont menées sans jugement préalable et dans le respect des faits. Les conclusions sont transmises à la direction pour décision.

Mettre en place les actions correctives nécessaires

Lorsque des manquements sont identifiés, des mesures adaptées sont mises en place rapidement. L'objectif est de corriger les situations à risque et d'éviter leur répétition. En cas de problème grave, des actions immédiates sont engagées.

Faire de la vigilance une responsabilité partagée

La vigilance face aux comportements non conformes est une responsabilité collective. Chaque collaborateur contribue à maintenir un environnement de travail éthique et sécurisé.

Cette démarche renforce la confiance et la transparence au sein de l'organisation.



Ce que je peux faire

- Signaler toute situation préoccupante en toute bonne foi via les canaux Speak Up.
- Poser des questions ou demander conseil en cas de doute sur une situation éthique.
- Participer à la prévention des comportements non conformes dans mon environnement de travail.
- Coopérer dans le cadre d'une enquête interne en fournissant des informations fiables.
- Contribuer à un climat de confiance basé sur la transparence et la responsabilité.



Ce que je peux PAS faire

- Ignorer une situation contraire au Code éthique alors que j'en ai connaissance.
- Révéler ou diffuser des informations confidentielles liées à un signalement.
- Exercer des pressions ou des représailles contre une personne ayant fait un signalement.
- Faire de fausses déclarations ou utiliser le dispositif Speak Up de manière abusive.
- Empêcher ou décourager un collègue de signaler une situation préoccupante.

