

Notre code de conduite :

- Présente les valeurs de la société LABBE en matière de RSE qui guident les actions menées par l'entreprise.
- Enonce les principes et engagements pris par notre direction envers nos différentes parties prenantes.
- Expliquer le rôle de référent Ethique
- Sert de référence en cas d'interrogation ou de préoccupation

A qui s'adresse-t-il ?

Il est le document de référence commun destiné à l'ensemble de nos responsables et collaborateurs ainsi qu'à toutes nos parties prenantes : clients, fournisseurs, prestataires de services et autres partenaires commerciaux.

Les responsables doivent tout particulièrement :

- ➔ Se référer régulièrement au Code de conduite en présence des membres de leur équipe pour s'assurer que celui-ci est compris.
- ➔ Créer un climat de confiance favorisant le dialogue afin d'inciter les collaborateurs à parler librement de leurs préoccupations.
- ➔ S'assurer de la bonne application et du respect de nos principes d'actions.

Avoir une conduite exemplaire qui incarne nos valeurs

Tous les collaborateurs doivent comprendre et respecter les principes dans notre Code de conduite.

Les fournisseurs et partenaires sont tenus d'appliquer des standards équivalents aux nôtres, notamment envers leurs collaborateurs.

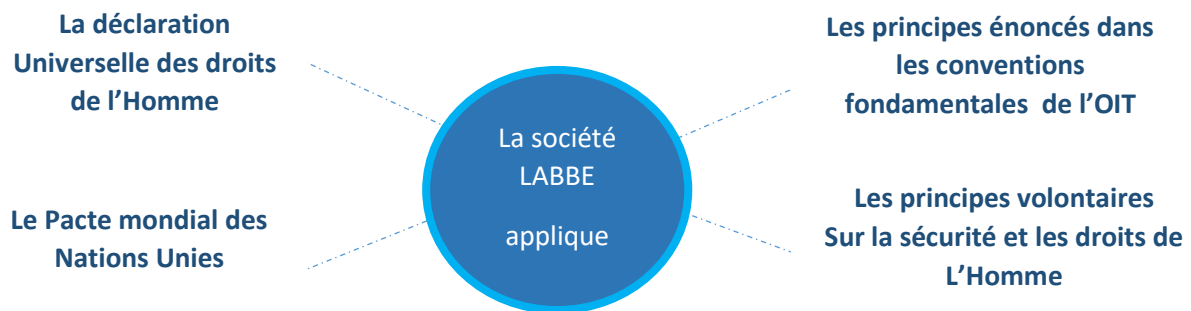
1 – Social & Droit de l'Homme

La société LABBE et ses salariés s'engagent à respecter le cadre légal et réglementaire et ce quel que soit le territoire ou le lieu où ils exercent leur activité.

Il est essentiel que nos collaborateurs fassent preuve de vigilance, et d'un engagement personnel, vis-à-vis des Droits de l'Homme dans leurs activités quotidiennes. La société promeut des comportements qui font que chacun se sente bienvenu et partie intégrante de notre entité, la diversité étant l'affaire de tous.

La société LABBE applique une gestion des Ressources Humaines qui écarte toute discrimination sur des motifs illicites et engage ses collaborateurs à travailler dans un respect mutuel des personnes, des religions, des convictions, des engagements politiques ou syndicaux. La SARL LABBE s'engage à tenir

compte du revenu de subsistance minimum valable sur son territoire lors de l'embauche de ses salariés.



2 – Harcèlement et Violence sur le lieu de travail

Chacun a le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement, de quelque type que ce soit. Nous ne tolérons aucun comportement verbal, non verbal ou physique, de toute personne associée à nos activités (y compris les fournisseurs et les clients) constituant un harcèlement ou un environnement de travail intimidant, offensant, abusif ou hostile, et notamment toute violence sur le lieu du travail ou harcèlement sexuel.

Nos employés et responsables doivent se conformer à toutes les lois anti-harcèlement de l'endroit où ils travaillent. La violence sur le lieu de travail inclut la violence et le harcèlement, les cas de violence à l'encontre d'actuels ou d'anciens employés et/ou des membres de la famille, des clients, des fournisseurs et de tout autre tiers ainsi que les cas de violence à l'encontre de l'employeur, mais aussi le vol et autres crimes de nature commerciale.

Sous réserve des lois et réglementations applicables, il est interdit de posséder et/ou d'utiliser des armes à feu, d'autres armes, des dispositifs explosifs et/ou tout autre matériel dangereux dans les locaux de l'Entreprise ou lors de la conduite d'affaires de l'Entreprise.

Le harcèlement sexuel se manifeste lorsqu'un comportement malvenu à connotation sexuelle affecte la personne sur son lieu de travail. Ce type de comportement comprend des avances de nature sexuelle importunes, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle qui entraîne un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

3 – Corruption, Trafic d'influence et fraude

Les actes de corruption, de fraudes et de trafic d'influence sont sanctionnés par le Code Pénal. L'entreprise met à disposition de chacun de ses salariés des outils disponibles pour rappeler les comportements à risque ou à proscrire dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle afin de prévenir et lutter efficacement contre les risques de corruption. Aucun comportement caractérisant des faits de corruption ne sera toléré et des sanctions disciplinaires seront prévues dans le cadre du règlement intérieur.

Aucun collaborateur du Groupe LABBE ne doit s'adonner à un acte ou comportement de corruption, de fraude, de trafic d'influence ou de favoritisme dans la négociation avec ses fournisseurs ou clients afin de garantir un traitement impartial de ses activités sur les marchés. De même que tout collaborateur qui serait approché ou sollicité pour l'obtention de faveurs engageant la responsabilité morale et financière du Groupe LABBE est expressément tenu d'en informer sa hiérarchie afin d'y porter un terme.

Chaque collaborateur doit avoir à cœur de fournir des prestations conformes aux usages et stipulations contractuelles, sans dissimulation ni tromperie, ni chercher à obtenir un avantage indu.

4 - Conflits d'intérêts

Il incombe à chacun la responsabilité de résoudre les conflits d'intérêts, réels ou apparents, afin de protéger la société. Ces conflits peuvent surgir au cours d'activités dans le cadre desquelles les intérêts personnels peuvent compromettre, ou sembler compromettre, notre capacité à prendre des décisions objectives et d'agir dans le meilleur intérêt de notre Entreprise. La déclaration à votre responsable est essentielle à la résolution de ces conflits.

5 – Santé & sécurité

Chaque salarié connaît, respecte et fait respecter les règles de sécurité applicables. Il prête une attention particulière aux conditions de travail et au bien-être de toutes personnes présentes sur les lieux de travail.

Trois comportements doivent guider l'action de chacun en matière de prévention : l'**exemplarité**, en appliquant à soi-même et en faisant appliquer sans complaisance les règles de sécurité ; la **vigilance**, en étant en permanence en éveil et sans compromis pour identifier les risques, puis les maîtriser ; la **réactivité**, en exigeant que toute situation à risque soit traitée sans délai.

La société LABBE s'engage à traiter leurs employés avec dignité et respect et à leur procurer un environnement de travail qui soit sûr, sain, propre, bien éclairé et ventilé. Ceci inclut les équipements appropriés ainsi que les protections individuelles nécessaires aux activités à risques.

Tous les locaux de la société LABBE **doivent être conformes aux lois et réglementations en vigueur relatives aux conditions de travail, afin de protéger les salariés de toutes atteintes à leur intégrité physique.**

6 – Environnement

En termes d'environnement, la société labbe s'engage à réduire son empreinte environnementale et à améliorer sa performance économique ainsi qu'à contribuer au bien-être de la société dans son ensemble.

La société LABBE s'engage à surveiller, maîtriser et déployer des actions visant à diminuer l'impact de son activité sur l'environnement, l'hygiène, la santé et la sécurité des personnes tant au niveau de ses activités qu'au sein de ses locaux.

A cet effet, chaque salarié s'attache à appliquer des gestes favorisant la protection de l'environnement, notamment en évitant toute forme de gaspillage d'énergie ou de ressources naturelles, en limitant les impacts en matière de rejets de gaz à effet de serre et de déchets.

Il contribue également dans son domaine d'activité à la mise en œuvre de procédés et produits sûrs et respectueux de l'environnement. La société Labbe a même choisi depuis fin 2019 développer une de ses activités dans les énergies renouvelables par le biais du photovoltaïque et la mise en place des bornes IRVE.

7 – Ethique des affaires

7.1 Concurrence

Il est interdit à quiconque dans notre Entreprise de diriger, participer, approuver ou tolérer toute violation des lois régissant la concurrence. Les managers sont responsables du comportement de leurs équipes.

Les atteintes illicites au libre jeu de la concurrence peuvent adopter des formes variées : des ententes entre entreprises concurrentes, voire un simple échange d'informations stratégiques, un abus de position dominante ou encore une exploitation abusive de la situation de dépendance économique d'un fournisseur, d'un prestataire ou d'un client, constituent des pratiques punissables. Les sanctions encourues par les entreprises fautives peuvent en outre être très lourdes : l'Autorité de la Concurrence peut infliger des sanctions pouvant atteindre une part significative du montant du chiffre d'affaires hors taxes des entreprises convaincues d'entente : le risque va donc bien au-delà de la seule perte du bénéfice net résultant de la mise en œuvre de ces pratiques.

Chaque collaborateur concerné doit connaître et appliquer ces règles et s'abstenir dans son activité professionnelle de tout comportement pouvant s'assimiler à une pratique anticoncurrentielle, que ce soit sur le territoire national ou à l'étranger.

En conséquence, toute personne qui contreviendrait aux règles qu'elle s'est engagée à respecter, commettrait une faute professionnelle et s'exposerait, de ce fait, à des sanctions.

7.2 Ethique achats/Choix Fournisseurs

La société LABBE considère que la performance d'une entreprise passe par des relations équilibrées entre elle et les différents interlocuteurs de l'entreprise, qui doivent être traités avec respect dans la conduite des affaires, ce qui requiert des relations loyales et professionnelles, fondées sur la bonne foi. Chaque collaborateur doit avoir en tête l'intérêt supérieur de la société, la protection de son image et de sa notoriété, ainsi qu'un haut niveau de réputation professionnelle.

Les fournisseurs de la société LABBE doivent adhérer aux valeurs définies dans la Charte fournisseurs et chacun doit veiller à ce qu'ils s'y conforment. Nous avons demandé à nos fournisseurs principaux de s'engager par le biais d'une charte rappelant nos engagements communs en matière de RSE. Cette charte est présente sur notre serveur commun dans la partie gestion des achats sous la référence « PMQ_11 ».

Dans le cadre de nos démarches Qualité et RSE, nous effectuons l'évaluation de nos fournisseurs de manière annuelle en prenant en compte la mise en place d'une démarche ou d'actions concernant leurs responsabilités sociales sociétales et environnementales.

7.3 Gestion des données personnelles et intellectuelles

Chaque collaborateur est tenu de ne divulguer par voie orale, écrite ou électronique aucune information, à caractère confidentiel et de respecter les règles de la propriété intellectuelle et industrielle. Ces obligations subsistent même après son départ de l'entreprise.

Les ressources informatiques et de communication sont destinées à une utilisation professionnelle dans le respect des lois ainsi que des règles internes applicables ;

7.4 Gestion des données personnelles et intellectuelles

Les actifs d'une entreprise constituent, avec ses hommes, sa richesse première. Ils ne sont pas seulement constitués des éléments corporels visibles, locaux, machines de production, installations techniques, etc... mais aussi de l'ensemble des connaissances, informations techniques ou commerciales, les offres commerciales, les études de tous ordres, et d'une façon générale, de tous les

savoir-faire, données financières et juridiques et éléments élaborés par les collaborateurs et constituant le patrimoine de la société LABBE.

Ces éléments corporels et incorporels doivent être protégés par chacun des collaborateurs contre leur appropriation par des tiers et ne faire l'objet d'aucune utilisation à des fins illicites ou sans rapport avec les activités de LABBE.

Bien entendu, ils ne peuvent en aucun cas être exploités ou utilisés à des fins personnelles, ni mis à la disposition de tiers pour des besoins autres que ceux de la société LABBE. Dans ce sens, chaque collaborateur doit s'assurer qu'il met en sécurité les données confidentielles contenues sur son ordinateur ou smartphone.

7.5 Cadeaux & Invitations

Offrir et recevoir des cadeaux et invitations peut être un simple signe de courtoisie pouvant contribuer à établir, maintenir ou développer des relations professionnelles souvent utiles pour les activités de toute entreprise.

Mais cela peut s'apparenter ou être perçu comme un acte de corruption active ou passive.

Ainsi, tout cadeau ou invitation doit être raisonnable, proportionné et sans esprit de retour.

La transparence est essentielle.

Peuvent faire exception à la règle :

- Les déjeuners, dîners, boissons, **justifiés par l'heure et la durée des réunions ou séminaires.**
- Les invitations à des séminaires ou événements **justifiés par des raisons professionnelles.**

7.6 Activité politique

La société LABBE respecte la liberté d'opinion et le droit de chaque collaborateur de participer, à titre personnel, à des activités relevant de la vie publique, dès lors qu'il est clair qu'en le faisant, il ne représente pas l'entreprise, qui entend conserver une attitude de stricte neutralité politique. Il est rappelé que tout financement d'un parti ou des activités d'un élu ou d'un candidat est interdit aux entreprises en France par la loi. La société LABBE observe scrupuleusement la réglementation applicable au financement des partis et des candidats, et plus généralement de toute activité politique. Dans les pays où de tels financements sont autorisés et/ou réglementés, la politique de la société est de ne pas participer à de tels financements de partis ou d'hommes politiques.

8 – Procédure d'alerte & référent Ethique

D'un système d'alerte professionnelle permettant au personnel de la société ainsi qu'à tout collaborateur extérieur et occasionnel, de signaler de bonne foi un manquement sérieux à la loi ou aux règles internes de la société.

Le dispositif d'alerte permet de signaler les éventuels manquements qui seraient constitutifs :

- D'un crime ou d'un délit
- D'une violation grave et manifeste d'un engagement international
- D'une violation grave et manifeste de la loi ou d'un règlement
- D'une menace ou d'un préjudice grave à l'intérêt général

Il peut s'agir de manquements dans les domaines suivants :

- Droit de la concurrence
- Interdiction du recours au travail forcé, au travail obligatoire des enfants, au principe de la liberté syndicale.
- Lutte contre la corruption
- Financier, comptable, fiscal, bancaire, détournements d'actifs
- Respect des droits de l'Homme et des libertés fondamentales
- Interdiction pour la société de participer à tout financement politique

Risques Graves pour la sécurité informatique de la société, la divulgation d'informations stratégiques strictement confidentielles ou d'atteinte aux droits de propriété intellectuelle.

Attention, L'alerte ne peut toutefois pas porter sur des éléments couverts par le secret défense, le secret des relations entre un avocat et son client ou le secret médical.

Le dispositif d'alerte professionnelle de la société LABBE est facultatif : aucune sanction ne peut être prise contre une personne n'ayant utilisé ce dispositif alors qu'elle était en droit de le faire.

Il est complémentaire et ne se substitue pas aux autres modes de signalements existants au sein de l'entreprise (Voie hiérarchique, Direction des Ressources Humaines...)

A partir de leur messagerie électronique les salariés de la société adressent un email à une boîte électronique dédiée : alerte@grouperlabb.com.

Une personne ne disposant pas d'une messagerie électronique LABBE peut émettre une alerte en envoyant un courrier à l'adresse suivante :

Direction Générale
SARL LABBE
Avenue de Grand Angles
30133 LES ANGLES, France

Le contenu de l'alerte ne pourra être pris en compte que s'il répond aux conditions de recevabilité exposées au point suivant.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter sur le serveur commun ou en faire une demande de transmission auprès du service qualité chargé de la gestion documentaire à l'adresse suivante : qualite@grouplabbe.com.

9 – Sanctions

L'ensemble des collaborateurs s'engage à respecter les règles communes ainsi définies dans la conduite de ses activités. Tout collaborateur qui ne respecterait pas les règles ainsi édictées dans le Code s'expose à des sanctions disciplinaires dont les mesures peuvent aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.