



CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

Groupe La Boulangère & Co

PAINS & VIENNOISERIES
LABOULANGERE.COM

La Boulangère & Co - PA La Mongie - 1 rue du Petit Bocage - CS 40201
85140 Essarts en Bocage - Tél. +33 (0)2 51 31 05 25 - contact@laboulangere-co.fr

SNC au capital de 11 800 euros - 429 081 565 RCS La Roche-sur-Yon - TVA Intracommunautaire: FR96429081595

Code de conduite des affaires du Groupe La Boulangère & Co – Version 1 du 07 juin 2022



LE MOT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Chers collaborateurs,

Agir avec intégrité nous a permis de préserver l'image et la notoriété de notre Groupe.

Nous devons tous aujourd'hui suivre et faire vivre ces valeurs éthiques et comportementales en agissant de façon responsable et dans le respect des lois, traditions et cultures en France mais aussi dans les pays où nous commercialisons nos produits, notamment afin de permettre à notre Groupe de tenir la position importante qu'il occupe aujourd'hui.

Ces valeurs prendront une dimension croissante dans le monde dans lequel nous vivons, qui évolue rapidement avec l'apport des nouvelles technologies. Celles-ci vont modifier considérablement notre relation aux autres et au travail avec une exigence accrue d'intégrité et de justice.

Nous devons également veiller à respecter des principes de bon sens qui permettent de garantir les intérêts de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise : collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, banquiers et actionnaires.

Ce code est un recueil des engagements pris par l'ensemble des entités du Groupe La Boulangère & Co. Il se veut pédagogique, doit guider notre bonne conduite et inciter chacun d'entre nous à fabriquer et commercialiser des produits en totale intégrité. Il est annexé au règlement intérieur de toutes les entités de notre Groupe.

Nous souhaitons favoriser une culture d'entreprise où l'esprit d'équipe et la responsabilisation individuelle sont encouragés. Ce code ne se veut donc pas déresponsabilisant : chaque Collaborateur a le devoir de s'impliquer et d'incarner au quotidien les engagements pris par le Groupe. Sa publication s'accompagne d'un plan de communication et d'actions de formation envers les collaborateurs les plus exposés à des comportements potentiellement non-éthiques pour que chacun puisse s'approprier les enjeux abordés dans ce code.

Le non-respect des principes énoncés dans ce Code de conduite des affaires peut être considéré comme une faute et dans certains cas constituer une infraction au code pénal. Dans tous les cas, il peut également entraîner des sanctions disciplinaires pour l'auteur des faits pouvant aller jusqu'au licenciement.

La Direction Générale s'engage à donner les moyens humains et financiers nécessaires à la mise en application des engagements et dispositions pris dans ce code, à promouvoir et faire respecter les valeurs humaines, environnementales et éthiques énoncées dans ce code tout en consolidant des relations sociales de qualité fondées sur le respect, l'écoute et le dialogue en interne comme en externe.



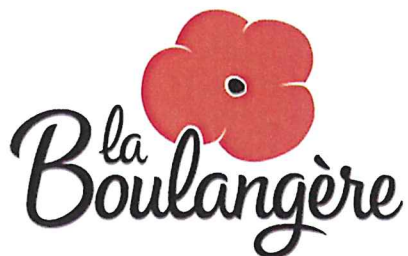
Parce que notre réussite dépend de notre réputation, nous avons tous un rôle à jouer. Je vous remercie d'avance pour votre vigilance et votre implication personnelle au quotidien.

Christophe Aillet, Directeur Général



SOMMAIRE

Introduction	5
Pourquoi un Code de conduite des affaires ?	5
Quel est le champ d'application de ce code ?	5
Qui doit respecter ce code ?	6
Que faire en cas de violation du code ?	6
Quelles sont les sanctions potentielles ?	7
Que faire en cas de doute ?	7
Les engagements du Groupe La Boulangère & Co	8
Respect des Droits de l'Homme, conditions de travail, règles de santé et de sécurité	9
Absence de violence, discrimination et harcèlement	11
Protection des consommateurs	14
Préservation de l'environnement	15
Loyauté des pratiques commerciales et respect du droit de la concurrence	17
Prévention des conflits d'intérêt	19
Lutte contre la corruption et le trafic d'influence	21
Lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent	24
Traitement, respect de la confidentialité et protection des données Secret des affaires et respect de la vie privée des Collaborateurs	26
Protection de l'image du Groupe	29
Un signalement ? Un doute ? Une question ?	30
Entrée en vigueur	32



Introduction

Pourquoi un Code de conduite des affaires ?

De nombreuses lois et réglementations nationales, européennes et internationales posent un cadre juridique sur les pratiques éthiques dans les affaires que le Groupe La Boulangère & Co (le « **Groupe** ») s'engage à respecter.

Ce code a pour vocation de synthétiser dans un seul et même document les principes de conduite de tous les Collaborateurs du Groupe. Ce code n'est pas exhaustif et n'a pas vocation à couvrir toutes les réglementations applicables, ni toutes les situations auxquelles les Collaborateurs pourraient être confrontés. Il se veut avant tout pédagogique : expliquer de manière concrète les grands principes de l'éthique en entreprise pour que chacun puisse en comprendre les enjeux et incarner les engagements du Groupe au quotidien dans ses fonctions et missions.

Ce code regroupe les informations essentielles que tous les Collaborateurs, clients et fournisseurs doivent connaître en termes d'éthique professionnelle. Il se réfère notamment aux principes énoncés dans :

- le Code de conduite anticorruption du Groupe La Boulangère & Co
- la charte d'utilisation du système d'information et de communication

Quel est le champ d'application de ce code ?

Les principes énoncés dans ce code doivent être appliqués dans toutes les entités du Groupe :

- Beaune Brioches
- La Boulangère
- La Boulangère & Co
- Nor'Pain
- Ouest Boulangère
- Pain Concept
- Panorient
- U7
- Viennoiserie Ligérienne

Ils sont également applicables dans toutes les relations avec ses parties prenantes et ses relations d'affaires établies avec ses clients, fournisseurs et partenaires, en France comme à l'étranger.



Qui doit respecter ce code ?

Tous les collaborateurs¹ travaillant pour le compte de l'une des entités du Groupe (les « **Collaborateurs** ») sont tenus, dès le début de leur relation contractuelle/ prise de poste/contrat de travail, de respecter les principes et obligations énoncés dans ce code et doivent toujours s'y référer lorsqu'ils agissent pour le compte de l'une des entités du Groupe.

Il appartient donc à chacun de le lire attentivement, de comprendre les engagements qui y sont expliqués, et de faire preuve de discernement et de bon sens face aux situations diverses qui peuvent se présenter. Il est indispensable d'ajuster son comportement aux circonstances et de se poser les bonnes questions pour que ses décisions et ses actions soient conformes aux principes éthiques du Groupe.

Les Collaborateurs se doivent par ailleurs de communiquer ce code aux parties-prenantes avec lesquelles ils ont des relations d'affaires. Ils ne doivent jamais faire appel à un fournisseur, un sous-traitant, un partenaire ou un consultant dont les agissements seraient contraires aux engagements de ce code et doivent faire remonter toute situation où ces derniers ne les respecteraient pas.

Que faire en cas de violation du code ?

Tout Collaborateur témoin de violation, de tentative de violation ou de comportement non-conforme d'un autre Collaborateur ou d'un tiers avec qui il entretient des relations d'affaires se doit de rapporter les faits en priorité à **sa hiérarchie** ou à **son référent Ressources Humaines**.

Toutefois, s'il hésite à recourir à l'une de ces personnes, il peut également déposer un signalement sur le site <https://laboulangere.integrityline.org> dans les conditions prévues dans la procédure d'alerte. Cette plateforme de signalement sécurisée ne fait pas partie du site internet du Groupe, et garantit l'entière confidentialité ou anonymat de l'auteur du signalement. Tout signalement posté sur cette plateforme sera revu par le Comité d'Éthique du Groupe Norac, qui le transférera au Comité d'Éthique du Groupe La Boulangère & Co si nécessaire. Les missions du Comité d'Éthique du Groupe La Boulangère & Co ainsi que ses membres sont détaillés page 31.

Dans le cas d'un signalement anonyme, le Groupe s'engage à ne prendre aucune mesure visant à identifier son auteur sauf mauvaise foi avérée de ce dernier. Le Groupe s'engage également à protéger au mieux la confidentialité des éléments transmis. De plus, le Groupe prohibe toute mesure disciplinaire à l'encontre d'une personne qui procéderait, de bonne foi et de manière désintéressée, à

¹ Collaborateur désigne toute personne titulaire d'un contrat de travail avec l'une des entités du Groupe La Boulangère ou tout stagiaire, intérimaire, prestataire de service en mission dans les locaux de l'une des entités du Groupe La Boulangère pour une période supérieure à deux semaines.



un signalement, et ce, quelle que soit la suite donnée à l'alerte et même si les faits dénoncés s'avèrent inexacts.

Quelles sont les sanctions potentielles ?

Une violation des exigences énoncées dans ce code peut constituer un fait grave, pouvant engager la responsabilité du Groupe mais surtout la responsabilité de la ou des personnes responsable(s) ou complice(s) de l'infraction.

Toute violation par un Collaborateur du Code est susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément au règlement intérieur en vigueur de chaque entité du Groupe auquel est annexé ce Code.

Toute violation d'un partenaire d'affaires (fournisseurs, clients, prestataires...) peut entraîner la cessation immédiate de toutes les activités commerciales en cours, dans les conditions prévues au contrat.

Que faire en cas de doute ?

En cas de doute sur un point litigieux, il est possible de demander conseil au Comité d'Ethique en le contactant à l'adresse suivante : ethique@laboulangere-co.fr.



Les engagements du Groupe La Boulangère & Co

Pour agir en toute intégrité, le Groupe La Boulangère & Co s'engage à :

Se conformer à toutes les lois et réglementations en vigueur qui lui sont applicables, mais également suivre les recommandations de l'OCDE quant à la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

- Respecter les droits de l'Homme et les droits du travail en lien notamment avec le choix libre de l'emploi, la liberté d'association, le droit à la négociation collective et le non-recours au travail d'enfants, au travail forcé, à toute forme de traitement sévère, inhumain ou discriminatoire.
- Proposer un environnement de travail sûr, sain et bienveillant
- Produire des produits de qualité, sains, sûrs et légaux tout en maîtrisant leur traçabilité
- Préserver l'environnement et notamment la biodiversité
- Respecter la confidentialité, la protection des données, le secret des affaires et la vie privée des Collaborateurs
- Lutter contre la corruption, la fraude et le blanchiment
- Offrir à tous les Collaborateurs la possibilité de rapporter tout manquement aux engagements du Groupe
- Communiquer ce code à ses parties prenantes, notamment à ses fournisseurs et ses clients
- Mettre en place des formations, règles et procédures en interne pour s'assurer du respect de ce code.



Respect des Droits de l'Homme, conditions de travail, règles de santé et de sécurité

Nos Engagements

GROUPE

Le Groupe s'engage à respecter et à promouvoir les droits de l'Homme, ainsi qu'à respecter les réglementations nationales et internationales applicables en matière de droit du travail, notamment en termes de temps de travail et de rémunération.

Le Groupe s'engage à fournir un contrat de travail à tous ses collaborateurs et à leur verser un salaire répondant au minimum au plancher légal national ou aux grilles de sa convention collective, en priorisant toujours le montant le plus élevé. Il s'engage à leur fournir un bulletin de salaire détaillant les particularités de leur rémunération et s'interdit de procéder à toute déduction sur salaire non autorisée.

Conformément aux standards de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le Groupe n'emploie pas et s'interdit d'employer des personnes âgées de moins de 15 ans pour tout type de travail, et de moins de 18 ans pour un travail dangereux (impliquant par exemple, la manipulation de produits dangereux ou le travail en hauteur, dans des espaces confinés ou de nuit). Il s'engage également à n'avoir recours à aucune forme d'emploi assimilable à du travail forcé et à laisser ses Collaborateurs libres de quitter leur emploi après un préavis d'un délai raisonnable, défini conventionnement et contractuellement.

Le Groupe s'engage à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et préserver la santé physique et mentale de l'ensemble de ses Collaborateurs.

Le Groupe s'attache à ce qu'ils puissent s'épanouir dans leurs missions et veille à leur proposer un environnement de travail sûr et sain, notamment en travaillant sur une approche proactive, de prévention et d'amélioration continue de la gestion des risques en matière de santé et de sécurité au travail, notamment en matière de formation.

Il promeut un climat de confiance, de respect mutuel, de politesse et encourage un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il contribue et entretient un dialogue social responsable, en intégrant les instances représentatives du personnel et toute autre partie prenante pertinente (médecine du travail...).



COLLABORATEURS

Les Collaborateurs du Groupe s'engagent à respecter toutes les règles d'hygiène, de sécurité (notamment les Règles d'Or Sécurité) et les procédures d'urgence qui leur sont transmises, s'attachent à travailler avec vigilance et à faire preuve de jugement et de bon sens dans l'exécution de leurs tâches.

Tout Collaborateur qui identifie un comportement ou une installation susceptible de compromettre sa sécurité ou celles d'autres personnes doit le mentionner immédiatement à sa hiérarchie et au référent Sécurité de son site. Tout accident, même bénin, doit être également signalé afin de pouvoir en identifier les causes et mettre en place d'éventuelles mesures préventives supplémentaires.

Tout Collaborateur peut librement se porter candidat pour siéger aux instances représentatives du personnel et adhérer au syndicat de son choix.

Enfin, chaque Collaborateur se doit de participer collectivement à l'instauration d'un climat de travail bienveillant et de faire preuve de respect et de courtoisie à l'égard de l'ensemble de ses collègues.

MANAGERS

Chaque responsable hiérarchique doit faciliter la mise en place d'un climat de travail bienveillant, être à l'écoute de ses subordonnés et veiller notamment au respect d'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Chaque responsable hiérarchique s'engage à responsabiliser tous les Collaborateurs à l'enjeu de leur sécurité et à évaluer les risques, pour accroître leur vigilance et leur implication.

Exemples de situations contraires au Code de conduite des affaires du Groupe :

- Imposer à un.e subordonné.e de travailler en dehors de ses plages horaires de travail contractuelles, le soir ou les week-ends par exemple.
- Dissimuler tout accident, même bénin.
- Refuser l'accès aux sanitaires à un.e collaborateur.ice en dehors de ses heures de pauses.
- Ne pas utiliser les Equipements de Protection Individuelle (EPI) fournis pour un poste de travail ou cautionner qu'un tiers ne porte pas les EPI nécessaires à l'exécution de sa tâche.
- Ne pas autoriser un représentant du personnel à entreprendre ses fonctions de représentation sur son lieu de travail.



Absence de violence, discrimination et harcèlement

Définitions

Il y a **discrimination** sur le lieu de travail lorsqu'un employeur traite différemment ses Collaborateurs en fonction d'un critère jugé discriminatoire ayant pour effet d'altérer l'égalité des chances : âge, sexe, origine, ethnie/nationalité/race/religion, grossesse, état de santé, handicap, caractéristiques génétiques, orientation sexuelle, identité de genre, opinions politiques, activités syndicales, opinions philosophiques, situation de famille, apparence physique, nom, mœurs, lieu de résidence, perte d'autonomie, particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ou encore la domiciliation bancaire.

Le **harcèlement** désigne un ensemble d'actes, de comportements, d'écrits et/ou de paroles qui, par leur répétition et leur caractère dégradant, contribuent à nuire psychologiquement ou physiquement à la personne qui en est la victime. Les notions de répétition et de durée sont essentielles pour caractériser un harcèlement. Ces agissements, qu'ils soient d'ordre moral ou sexuel, entraînent une forte dégradation des conditions de travail de la victime et peuvent porter atteinte à sa dignité et altérer sa santé physique ou mentale.

Nos Engagements

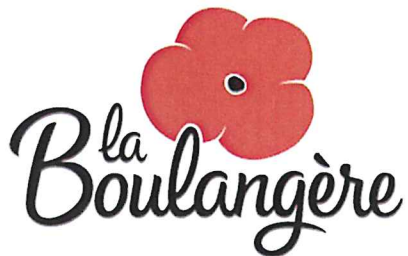
GRUPE

Le Groupe s'engage à maintenir un environnement professionnel au sein duquel les Collaborateurs sont traités avec respect.

La diversité des collaborateurs et des cultures représentées au sein du Groupe constitue un formidable atout. Dans le cadre de ses orientations fondamentales, le Groupe veut résolument pouvoir offrir à ses salariés une égalité de chances en termes de reconnaissances, de progression individuelle et de parcours de carrière. Le Groupe s'engage à respecter les convictions de chacun et les invite à s'exprimer librement afin d'améliorer leur environnement de travail, dans le respect des stipulations du présent code.

Aussi, le Groupe ne tolère aucune forme de violence (verbale ou physique), de harcèlement (moral ou sexuel), et interdit tout comportement susceptible d'instaurer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

La politique du Groupe est de recruter, former et promouvoir ses collaborateurs, à tous les postes, en fonction des capacités et des aptitudes de chacun.



Le Groupe s'engage à n'opérer aucune discrimination et à favoriser la diversité au sein de ses équipes.

Le Groupe facilite l'intégration professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en difficultés d'accès à l'emploi, et notamment les personnes en situation de handicap.

Dans chaque entité du Groupe, un référent Harcèlement et un référent Handicap sont nommés afin de pouvoir assurer un dialogue bienveillant entre les Collaborateurs en situation de harcèlement ou de handicap et les équipes d'encadrement.

Enfin, le Groupe s'engage à ne cautionner aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de mesures de représailles envers un collaborateur qui aurait fait part d'un signalement contraire aux engagements du Groupe de manière désintéressée et en toute bonne foi (cf page 31).

COLLABORATEURS

Chaque Collaborateur s'engage à faire preuve de bienveillance et de respect à l'égard de ses collègues et à ne pas être l'auteur ou le complice d'actes de violence, de harcèlement et/ou de discrimination, notamment en raison de convictions religieuses, envers un ou plusieurs Collaborateurs du Groupe.

MANAGERS

De plus, tous les responsables hiérarchiques ainsi que tous les services Ressources Humaines du Groupe s'engagent à n'opérer aucune discrimination basée sur un ou plusieurs des critères évoqués ci-dessus, que cela soit dans le cadre :

- d'une embauche
- d'un licenciement
- d'un renouvellement de contrat
- d'une mutation ou promotion à un autre poste en interne
- du montant d'un salaire ou toute autre forme de rémunération
- de l'accès à la formation
- d'un reclassement
- de la diversité des tâches confiées
- d'une mesure disciplinaire

Toute mesure disciplinaire fait par ailleurs l'objet d'un enregistrement.



Exemples de situations contraires au Code de conduite des affaires du Groupe :

- Adresser à un.e collègue des remarques sur son anatomie
- Exercer une pression en menaçant de représailles professionnelles afin d'obtenir des faveurs sexuelles
- Payer une collaboratrice moins que son homologue masculin qui exerce un travail comparable dans des conditions équivalentes
- Ne pas proposer un entretien d'embauche à une personne qualifiée pour un poste sur le motif que son nom laisse supposer une prétendue appartenance à une origine étrangère
- Se livrer, de manière répétée et dans des termes humiliants, à une critique de l'activité d'un.e Collaborateur.rice., que ce soit en présence ou non d'autres Collaborateurs



Protection des consommateurs

Nos Engagements

GROUPE

Par la mise en place et l'amélioration continue de son système de management de la Qualité, le Groupe s'engage à commercialiser des produits sains, de qualité et conformes à la réglementation en vigueur que cela soit en termes de composition, d'étiquetage et d'emballage. Il s'attache à mettre en œuvre des mesures proactives de gestion des risques de sécurité et de sûreté alimentaires pour lutter notamment contre la fraude et la malveillance sur l'ensemble de ses sites. Il cherche à développer et à améliorer de façon continue une culture de la qualité produits, fondamentale et prioritaire sur toute autre exigence de performance ou de productivité.

Le Groupe s'engage également à communiquer de façon responsable, en toute bonne foi et avec honnêteté sur les produits qu'il commercialise, et également à limiter l'exposition des enfants et des adolescents à des messages publicitaires incitatifs de promotion de ses produits.

COLLABORATEURS

Chaque Collaborateur.rice, notamment sur les lignes de fabrication, se doit de connaître et d'être le garant du respect total des procédures liées à la fabrication des produits finis ainsi que la traçabilité des matières premières, emballages et produits finis.

Exemples de situations contraires au Code de conduite des affaires du Groupe :

- Utiliser de façon délibérée une matière première périmée
- Modifier sciemment un ingrédient entrant dans la composition d'une recette sans avoir préalablement suivi les procédures requises
- Mettre en avant des visuels incitatifs sur les packagings des produits à destination des enfants et adolescents qui ne sont pas conformes avec la politique du Groupe



Préservation de l'environnement

Nos Engagements

GROUPE

Le Groupe est convaincu qu'une entreprise peut créer durablement de la valeur en minimisant ses impacts environnementaux.

Le Groupe mène une politique active de protection de l'environnement, en ayant pour objectif d'atteindre les meilleurs standards environnementaux en matière de préservation des ressources naturelles, de gestion des déchets et des eaux usées, de consommations énergétiques, et de protection de la biodiversité.

Le Groupe s'engage ainsi à développer ses activités en respectant toutes les réglementations en vigueur pour préserver l'environnement, notamment en :

- évaluant l'impact de ses activités sur l'environnement
- optimisant ses consommations d'eau, de ressources (matières premières, emballages...) et d'énergie
- limitant, triant et revalorisant ses déchets et coproduits
- répertoriant les produits dangereux pour l'environnement utilisés sur ses sites et en s'assurant qu'ils sont stockés, manipulés, utilisés et recyclés comme il se doit
- mettant en place des mesures de prévention de toute forme de pollution : acoustique, visuelle, atmosphérique ou des eaux usées
- menant une politique d'achats responsables.

Le Groupe promeut depuis 2001 le développement de produits respectueux de l'environnement issus de l'Agriculture Biologique et travaille en étroite collaboration avec ses fournisseurs pour privilégier des approvisionnements à proximité de ses sites de fabrication quand cela est possible.

COLLABORATEURS

Il revient à chaque Collaborateur la responsabilité d'appliquer correctement toutes les règles et procédures en place en matière de protection de l'environnement.



Exemples de situations contraires au Code de conduite des affaires du Groupe :

- Utiliser de manière délibérée des produits chimiques à d'autres fins ou en d'autres quantités que celles prévues par les procédures internes
- Déverser volontairement un déchet dans les conduits d'évacuation des eaux usées
- Ne pas trier un déchet pour lequel un flux spécifique de tri est en place



Loyauté des pratiques commerciales et respect du droit de la concurrence

Définitions

Le **droit de la concurrence** a pour objet de fixer les règles du jeu économique entre les entreprises sur un marché, afin de s'assurer que les entreprises exercent entre elles une concurrence loyale, par les mérites. Le droit de la concurrence exige, ainsi, qu'il n'y ait aucun accord, entente ou plus généralement aucun comportement, notamment d'une entreprise en position de force sur un marché donné ou vis-à-vis d'un client ou d'un fournisseur, qui empêche, d'une façon ou d'une autre, une concurrence loyale.

Nos engagements

GROUPE

Le Groupe souhaite construire des relations respectueuses, impartiales, équitables et mutuellement bénéfiques avec l'ensemble de ses parties prenantes : clients, intermédiaires, agents, fournisseurs, prestataires, sous-traitants mais aussi concurrents.

Le Groupe entend se conformer strictement aux règles des droits français, européen et étranger de la concurrence : ses avantages concurrentiels devant résulter de ses propres performances et non de pratiques déloyales.

Une procédure de sélection des fournisseurs et partenaires commerciaux lui permet notamment d'effectuer ses choix en toute objectivité et impartialité.

COLLABORATEURS

Les Collaborateurs s'engagent à ne pas mettre en place ou se rendre complice d'un accord (formel ou informel, oral ou écrit, explicite ou implicite) ou tenir un comportement visant à s'accorder avec un tiers sur :

- le prix d'un bien vendu ou acheté
- l'accès à un marché à un tiers
- la répartition d'un marché ou d'une source d'approvisionnement

Les Collaborateurs s'engagent à :

- sélectionner les fournisseurs, sous-traitants et prestataires sur des critères objectifs comme la qualité, les procédés techniques, le coût, le délai, les capacités financières, les valeurs de l'entreprise et l'engagement RSE



- respecter l'équité financière à l'égard des fournisseurs (conditions contractuelles)
- refuser la dépendance économique des fournisseurs
- communiquer des informations factuelles, précises et fiables sur les produits, services et le Groupe à ses clients
- fixer la politique commerciale sur le marché et agir de manière totalement indépendante et autonome, y compris à l'égard des partenaires, en maintenant une incertitude sur les comportements et la stratégie des concurrents
- prendre garde à ce que les échanges d'informations, discussions ou autres communications, directs ou indirects, qu'ils pourraient avoir avec des concurrents, par exemple dans le cadre d'associations professionnelles, ne puissent en aucun cas être interprétés comme constituant un accord ou une entente prohibé(e)
- si le Groupe est en position de force sur un marché donné ou vis-à-vis d'un client ou d'un fournisseur, respecter certaines précautions afin de ne pas abuser de cette position, notamment par exemple, en tentant d'exclure des concurrents, ou encore en boycottant certains clients.

Exemples de situations contraires au Code de conduite des affaires du Groupe :

- S'accorder sur un prix, même temporairement, avec un client afin de mettre en difficulté un concurrent
- Diffuser une rumeur ou faire des déclarations dégradantes sur un concurrent ou sur un ou plusieurs services/produits qu'il commercialise
- S'accorder avec un concurrent sur un prix de vente avantageux à appliquer à un même client commun



Prévention des conflits d'intérêt

Définitions

Un **conflit d'intérêt** désigne toute situation (en lien avec un concurrent, un client ou un fournisseur) où les **intérêts personnels** d'un Collaborateur entrent en conflit avec ceux du Groupe.

Un intérêt personnel est un intérêt qui influe sur la façon dont un Collaborateur s'acquitte des fonctions et responsabilités qui lui sont confiées pour en retirer un profit personnel, aux dépens du Groupe.

L'existence de conflits d'intérêts peut porter préjudice au Groupe, non seulement parce que ses propres intérêts pourraient être relégués après les intérêts personnels d'un ou plusieurs de ses Collaborateurs, mais également parce qu'ils pourraient nuire à sa réputation ainsi qu'à celle de l'ensemble de ses Collaborateurs.

Nos engagements

GROUPE

Dans l'intérêt de la bonne marche de ses activités, le Groupe s'engage lorsqu'une situation de conflits d'intérêts potentielle ou avérée se présente à l'étudier. Si nécessaire, il pourra alors décider d'écarter le Collaborateur concerné des dossiers litigieux.

COLLABORATEURS

Tous les Collaborateurs du Groupe s'engagent à respecter les principes d'intégrité, d'honnêteté et d'équité. Toute décision doit être prise de manière objective et uniquement dans l'intérêt du Groupe.

Tout Collaborateur ayant un intérêt personnel, financier ou familial qui pourrait l'empêcher d'agir de façon intègre doit en informer de façon transparente et par écrit son supérieur hiérarchique ainsi que le Comité d'Ethique.

Les règles de bonne conduite à respecter sont indiquées dans le Code de conduite anticorruption du Groupe, qui a été communiqué à tous les Collaborateurs.



Exemples de situations contraires au Code de conduite des affaires du Groupe :

- Décider d'attribuer un appel d'offres de façon non objective à une entreprise dirigée par un membre de sa famille ou un ami
- Détenir un intérêt financier dans une société concurrente, fournisseur ou cliente du Groupe
- Utiliser une information confidentielle pour en tirer un avantage personnel



Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Définitions

Un acte de **corruption** est commis lorsqu'un don ou un avantage est offert ou consenti à une personne pour obtenir d'elle en échange qu'elle accomplisse, retarde ou omette d'accomplir un acte entrant dans le cadre de ses fonctions.

Un acte de **trafic d'influence** est commis lorsqu'un don ou un avantage est offert ou consenti à une personne pour qu'elle utilise son influence en vue d'obtenir une décision favorable d'une autorité publique.

Souvent considéré comme un acte de courtoisie permettant de renforcer les relations commerciales, les règles en matière de corruption interdisent l'acceptation de la part d'un tiers ou d'offrir à un tiers des **cadeaux, invitations** (événements sportifs ou culturels, voyages...) ou autre chose de valeur dans le but d'obtenir un avantage indu ou une quelconque influence non justifiée sur une action officielle.

Pour être accepté ou offert, un **cadeau** ou une **invitation** doit :

- garder un caractère exceptionnel
- rester d'une valeur raisonnable
- revêtir un caractère strictement professionnel
- être adapté(e) à la situation
- être échangé(e) en dehors de toute période de conclusion/renouvellement de contrat
- être échangé(e) de manière ouverte et transparente.

Nos Engagements

GROUPE

Le Code de conduite anticorruption en vigueur au sein du Groupe rappelle les notions de corruption et de trafic d'influence.

Comme mentionné dans le Code de conduite anticorruption, le Groupe ne tolère aucune forme de corruption et attend de ses Collaborateurs un respect strict des réglementations en vigueur et des règles de conduite édictées. Ce code détermine les principes d'action et les comportements attendus par les Collaborateurs du Groupe dans le cadre de leurs activités afin de prévenir et lutter contre la corruption.



Les informations relatives aux sujets suivants y sont détaillées :

- cadeaux et invitations
- paiements de facilitation
- conflits d'intérêts
- recrutement
- intermédiaires
- prestataires et partenaires commerciaux
- lobbying
- dons, mécénat et sponsoring
- financement d'activités politiques
- acquisitions, prises de participation et joint-venture
- tenue et exactitude des livres et registres.

Le Groupe s'engage à mettre en place des moyens, notamment en termes de formation en présentiel des collaborateurs les plus exposés, et des dispositifs de contrôle afin de limiter au minimum l'exposition du Groupe à des situations à risques de corruption.

COLLABORATEURS

Tous les Collaborateurs du Groupe s'engagent à ne jamais proposer ou même promettre, directement ou par le biais d'un intermédiaire, un quelconque avantage financier ou autre, en échange d'une contrepartie lui permettant d'obtenir/de maintenir une relation d'affaires ou n'importe quel autre avantage de la part d'un tiers (privé ou public).

Les Collaborateurs s'engagent également à respecter le Code de conduite anticorruption et s'interdisent :

- d'offrir un don ou consentir un avantage à une tierce personne en vue d'obtenir un acte ou un avantage indu en retour
- d'accepter un don ou un avantage en l'échange d'un acte ou d'une décision favorable indu

Un Collaborateur ne doit jamais accepter un cadeau ou une invitation :

- dont l'acceptation le ferait se sentir redevable ou risquerait de modifier son processus décisionnel
- d'un Agent public
- à un événement où son partenaire d'affaires n'est pas présent
- en espèces ou équivalent (bons cadeaux)

Un Collaborateur ne doit jamais consentir de dons ou contributions aux partis/organisations/candidats politiques ou aux organisations religieuses.



Tout échange de cadeau ou invitation doit rester exceptionnel, adapté à la situation, aux usages de la profession, à l'occasion qui les motive et rester d'une valeur raisonnable (maximum 100 euros).

En cas de doute, les Collaborateurs sont encouragés à en discuter en priorité avec leur supérieur hiérarchique ou à s'adresser au comité d'éthique avant d'accepter ou offrir un cadeau ou une invitation.

Exemples de situations contraires au Code de conduite des affaires du Groupe :

- Accepter d'un fournisseur un cadeau (ex. don d'équipements électroniques onéreux ou cartes cadeaux) pour l'ensemble des membres d'une équipe en l'échange d'un renouvellement de contrat sans mise en concurrence
- Offrir à un client un package VIP (transport, hôtel, billets...) pour assister à l'événement de son choix en l'échange d'être retenu à un appel d'offres
- Recruter la fille d'un client important contre des promesses de commandes/ristournes ou le fils du maire d'une commune contre échange de l'octroi d'un permis de construire
- Accepter de financer, via une action de sponsoring ou de mécénat, un événement organisé par un proche d'un client ou d'un fournisseur pour se voir faciliter la réponse à un appel d'offres.



Lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent

Définitions

Il existe de nombreux types de fraudes.

Une **fraude comptable et financière** est un acte intentionnel impliquant le recours à une manœuvre trompeuse dans le but d'obtenir un avantage ou un consentement qui n'aurait pas été obtenu si les règles de loi avaient été respectées. En plus des conflits d'intérêts et des actes de corruption évoqués aux précédents chapitres, on retrouve ici aussi les détournements d'actifs (paiements de fournisseurs fictifs, vols, abus de biens sociaux (le fait pour un dirigeant de société commerciale d'utiliser en connaissance de cause les biens, le crédit ou les pouvoirs d'une société à des fins personnelles, directes ou indirectes) et la présentation frauduleuse des **livres et registres** (comptabilisation de revenus fictifs, omission intentionnelle d'informations capitales...).

Les **livres et registres** désignent tous les enregistrements comptables, financiers et commerciaux. Ceux-ci incluent les comptes, correspondances, synthèses et tout autre document relatifs à la sphère comptable, financière ou commerciale.

Spécifiquement, la **fraude fiscale** pour une entreprise est le détournement illégal d'un système fiscal afin de ne pas se soumettre aux contributions publiques auxquelles elle est tenue selon la loi.

L'**usurpation d'identité** en entreprise est le fait de prendre délibérément l'identité d'une autre personne (notamment en imitant sa signature), généralement dans le but de réaliser des actions frauduleuses et/ou de ne pas suivre une procédure en place.

Enfin, le **blanchiment d'argent** consiste à recycler des fonds provenant d'activités illégales par le biais de transactions commerciales.

Nos Engagements

GROUPE

Le Groupe garantit l'intégrité de ses livres et registres et s'engage à ce que toutes ses écritures comptables soient sincères, transparentes, documentées de façon complète et affectées à des comptes qui reflètent leur vraie nature.

Le Groupe s'engage également à mettre en place des procédures permettant de s'assurer que seules des personnes habilitées puissent engager les fonds et la responsabilité du Groupe.



Le Groupe s'engage à participer activement à la lutte contre le blanchiment d'argent.

COLLABORATEURS

Chaque Collaborateur s'engage à ne pas accomplir ou se rendre complice de tout acte frauduleux et notamment à ne pas utiliser l'identité d'un autre Collaborateur dans l'exercice de ses fonctions sans avoir reçu au préalable une éventuelle délégation de pouvoir ou d'autorité.

Les Collaborateurs travaillant sur des livres et registres s'engagent à exercer leurs missions en toute bonne foi et sans avoir recours à la falsification ou tout autre acte frauduleux. Ils s'engagent à suivre tous les contrôles internes en place liés à l'enregistrement et la tenue des livres et registres.

Les Collaborateurs s'engagent à être toujours vigilants vis-à-vis des transactions financières effectuées afin de détecter toute irrégularité, notamment en :

- suivant les procédures internes de vérification permettant au Groupe de s'assurer qu'il travaille avec des tierces parties ayant des activités légitimes et dont l'argent ne provient pas d'activités criminelles.
- coopérer avec les auditeurs internes ou externes

Exemples de situations contraires au Code de conduite des affaires du Groupe :

- Imiter la signature de son chef dans le cadre d'une procédure pour attester d'une action de contrôle qui n'a en réalité pas eu lieu
- Modifier sciemment un relevé d'heures de travail
- Falsifier à posteriori une écriture comptable
- Voler un bien matériel de l'entreprise



Traitement, respect de la confidentialité et protection des données

Secret des affaires et respect de la vie privée des Collaborateurs

Définitions

Les **données à caractère confidentiel** regroupent toutes les données internes ou de clients/fournisseurs, innovations, procédés de fabrication, activités de recherche et développement, contrats commerciaux, grilles tarifaires, données financières non publiées, listes de fournisseurs et clients, bases de données de toutes sortes, contentieux, propriété intellectuelle...

Une **donnée à caractère personnel** est une information (donnée médicale, date de naissance, salaire, nationalité, statut matrimonial, adresse, numéros de sécurité sociale, RIB...) relative à une personne physique identifiée ou qui peut permettre de l'identifier directement ou indirectement.

Le **RGPD** (Règlement Général sur la Protection des Données) est un texte réglementaire européen de 2016 qui encadre le traitement des données et établit des règles sur la collecte et l'utilisation des données sur le territoire français, notamment pour renforcer les droits des personnes et responsabiliser les acteurs traitant des données.

Nos Engagements

GROUPE

Le Groupe s'engage à traiter, conserver et protéger les données à caractère confidentiel, et notamment les données personnelles, conformément au RGPD et à la charte d'utilisation du système d'information et de communication du Groupe.

A ce titre, le Groupe s'engage à respecter la confidentialité des données personnelles de l'ensemble de ses parties prenantes et notamment de ses Collaborateurs.

Le Groupe a nommé un délégué à la protection des données qui l'assiste dans la mise en place et le suivi de cette conformité réglementaire.

Le Groupe s'engage à respecter la vie privée des Collaborateurs et leur intimité. A ce titre, il respecte le droit à la déconnexion visant à assurer le respect des temps de repos, ainsi que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, conformément à la charte d'utilisation du système d'information et de communication.



COLLABORATEURS

Les Collaborateurs doivent toujours respecter la confidentialité des informations obtenues au sein du Groupe et qui ne sont pas publiques. Ils sont ainsi tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations internes ou de tiers (clients, partenaires, fournisseurs...) auxquelles ils ont accès dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

Les collaborateurs sont tenus pendant l'exécution de leur contrat de travail à une obligation de loyauté et de fidélité. Cette obligation leur impose une règle de discrétion et leur interdit les agissements qui constitueraient une concurrence à l'égard du Groupe.

Les Collaborateurs sont tenus de connaître et de suivre les politiques en matière de gestion des dossiers et de leur conservation. A ce titre, ils doivent collecter des informations seulement dans la mesure où elles sont nécessaires à leurs activités, conformément aux législations en vigueur, notamment le RGPD, et ils doivent s'assurer de ne pas conserver de données personnelles plus longtemps que nécessaire.

Ils s'engagent à ne jamais jeter ou supprimer d'informations qui sont utiles à la bonne gestion des projets en cours ou pourraient avoir de l'importance en cas de litiges.

Exemples de situations contraires au Code de conduite des affaires du Groupe :

- Divulguer des informations confidentielles détenues en raison de ses fonctions ou incidemment du fait de son appartenance au Groupe (innovations produit à venir, conditions tarifaires, savoir-faire industriel) à la concurrence ou à l'extérieur du Groupe
- Transmettre des données confidentielles à un tiers externe sans lui avoir préalablement fait signer un accord de confidentialité
- Discuter ou diffuser des informations confidentielles, notamment :
 - * sur les médias sociaux
 - * en consultant des documents confidentiels dans des lieux publics (salon professionnel, train...) sur son ordinateur ou en version imprimée
 - * en jetant des documents confidentiels là où ils peuvent être récupérés par des tiers
 - * en laissant des documents confidentiels derrière soi, par exemple lors du départ d'une salle de réunion (notes, paperboard...).
- Divulguer des informations personnelles (adresse, numéro de téléphone personnel, salaire...) d'un autre Collaborateur sans l'accord de ce dernier
- Transmettre des demandes urgentes à d'autres Collaborateurs de manière régulière pendant leurs temps de repos



- Diffuser volontairement des informations sur la vie privée d'un Collaborateur, apprises fortuitement ou par le biais de ses missions.



Protection de l'image du Groupe

Nos Engagements

GROUPE

Le Groupe s'engage à préserver son image qui est son bien le plus précieux, conformément à la chartre d'utilisation du système d'information et de communication du Groupe.

COLLABORATEURS

Les Collaborateurs doivent veiller à ce que leurs propos contribuent à l'opinion et à l'image que se font les interlocuteurs du Groupe. Ils doivent constamment agir dans le souci de protéger l'image du Groupe, en évitant toute communication qui pourrait y porter atteinte, notamment dans les médias sociaux.

Les Collaborateurs qui sont amenés à contribuer à des conversations en ligne ou à s'exprimer sur les réseaux sociaux de leurs profils personnels sont tenus à être clairs sur le fait qu'ils expriment une opinion personnelle et non celle du Groupe.

Exemples de situations contraires au Code de conduite des affaires du Groupe :

- Créer un compte au nom du Groupe, utiliser son logo ou partager des informations au nom du Groupe sur les médias sociaux, sans autorisation préalable du Groupe
- Participer à des conversations dans le cadre de ses activités extérieures, notamment des conversations en ligne, pouvant impliquer directement ou indirectement le Groupe, au nom et pour le compte du Groupe
- Répondre directement sur les réseaux sociaux aux abonnés du Groupe
- Publier des contenus dénigrant le Groupe ou relayer ce type de message vers ses contacts



Un signalement ? Un doute ? Une question ?

De nombreux interlocuteurs sont à la disposition des Collaborateurs en interne pour faire remonter, y compris de façon confidentielle, des informations ou alertes auprès des équipes d'encadrement.

Les partenaires d'affaires peuvent également porter à l'attention du Comité d'éthique toute situation potentielle ou avérée qu'ils jugeraient comme non conforme par rapport aux directives énoncées dans ce Code.

Supérieur hiérarchique et référent Ressources Humaines

En priorité, les Collaborateurs sont invités à s'adresser à leur supérieur ou à un membre du service des Ressources Humaines de leur site de rattachement.

Elus et représentants du personnel

Sur chacun des sites du Groupe, des élus et représentants du personnel (membres du CSE, référent harcèlement du CSE...) sont également disponibles pour répondre aux questions des Collaborateurs et faire remonter des points d'attention/de vigilance à leur équipe de direction respective.

Référents Handicap et Harcèlement

Afin d'animer dans chacune des entités du Groupe ces problématiques, un référent Handicap et un référent Harcèlement ont été nommés.

Le nom des référents sont disponibles sur les tableaux d'affichage réglementaires de chacun des sites. Tout Collaborateur qui souhaite s'entretenir avec l'un de ces référents peut se rapprocher directement de lui, sans passer par sa hiérarchie.

Dispositif d'alerte

Tout Collaborateur ou personne externe à l'entreprise peut exercer un droit d'alerte pour signaler l'existence de comportements ou de situations contraires au Code de Conduite des affaires ou au Code de Conduite anticorruption dont il a eu personnellement connaissance.

Toute personne si elle le souhaite peut donc faire remonter un signalement ou une alerte en lien avec une **situation grave** (potentielle ou avérée) visée à la procédure d'alerte (par exemple un manquement à un principe énoncé dans ce Code ou dans le Code de conduite anticorruption du Groupe) via la plateforme de recueil des signalements du Groupe : <https://laboulangere.integrityline.org/>.

Toutes les informations recueillies via cette plateforme seront traitées de façon anonyme et confidentielle dans les conditions stipulées dans la procédure d'alerte.



Tout signalement sera dans un premier temps étudié par le Comité d'éthique du Groupe Norac puis transmis au Comité d'Éthique du Groupe La Boulangère & Co si nécessaire. Ces comités s'assureront du bien-fondé du signalement, évalueront les dysfonctionnements soulevés et piloteront si nécessaire la mise en place de mesures correctives.

L'auteur d'un signalement est protégé par la loi et ne peut pas faire l'objet d'éventuelles représailles (par exemple sanction, discrimination, licenciement...) des suites de son signalement dans la limite où celui-ci est réalisé de bonne foi et de manière désintéressée.

Comité d'Éthique du Groupe La Boulangère & Co

Il est le garant des valeurs et des engagements du Groupe envers toutes ses parties prenantes. Il peut mettre en place toute initiative jugée pertinente pour s'assurer que les pratiques éthiques, sociales, environnementales, managériales et commerciales respectent au mieux les engagements du Groupe.

En cas de signalement en relation avec une violation des règles stipulées dans ce code via le Canal d'alerte, il s'assurera de la mise en place d'actions correctives et préventives mais aussi d'éventuelles sanctions si cela est pertinent.

Il peut également être sollicité pour recueillir un conseil sur l'une des thématiques abordées dans ce Code.

Le Comité d'éthique est composé de :

- Hélène Barillet - Responsable RSE
- Jean-Michel Guillet - Directeur général adjoint en charge du pôle Gestion
- Fabienne Trihan - Directrice qualité

Le Comité d'éthique rend compte au moins une fois par an à la Direction Générale de ses activités.



Entrée en vigueur

Ce Code de conduite des affaires est affiché dans tous les sites du Groupe La Boulangère & Co conformément aux dispositions du Code du travail relatives à la procédure d'adoption et de publication du règlement intérieur.

Il a été déposé un exemplaire papier signé par l'employeur au secrétariat du Conseil de prud'hommes des villes dont dépendent les entités du Groupe.

Ce code de conduite anticorruption a été soumis aux membres des CSE (Comité Social et Economique) des entités du Groupe ainsi que, pour les parties relatives aux matières relevant de leur compétence, aux Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Les avis émis par ces organismes ont été adressés aux inspecteurs du travail des entités du Groupe, en même temps que deux exemplaires du code de conduite anticorruption signé par l'employeur.

Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de ce Code serait, conformément au Code du travail, soumis à la même procédure.