



DÉCLARATION ÉTHIQUE

LDC souhaite assurer une application uniforme de ses Principes éthiques dans l'ensemble des sociétés qu'il contrôle.

Dans les relations qu'il entretient avec ses salariés et avec les tiers, LDC entend toujours agir avec rigueur et transparence, dans le respect des conventions internationales, et des lois et règlements nationaux, et en prenant en compte les contextes culturels locaux.

Les Principes éthiques de LDC s'inscrivent notamment dans le respect de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, des conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et des engagements proposés dans le cadre du Global Compact.

I. PREAMBULE

I.1. Périmètre d'application des Principes éthique au sein du groupe LDC

LDC applique ses Principes éthiques partout où le Groupe est présent, tant dans ses rapports avec ses salariés, que dans ses relations avec des tiers.

Ces Principes sont d'application obligatoire pour l'ensemble des sociétés contrôlées par la société LDC. Au niveau de chaque société du Groupe, le respect des engagements de LDC est assuré par la mise en place de procédures et d'outils adéquats.

L'application des Principes exposés dans ce document s'impose également à chaque salarié du Groupe.

Un manquement par un salarié à l'un des Principes exposés dans ce document pourra être examiné et éventuellement sanctionné, selon les dispositions internes de la société employant le salarié et en conformité avec la réglementation applicable dans le pays où un tel manquement aura été relevé.

I.2. Application avec les fournisseurs

Le Groupe veille à promouvoir l'application de ses Principes éthiques dans le cadre de ses relations avec ses fournisseurs.

I.3. Modalités de diffusion et révision du document

Les Principes éthiques sont formellement notifiés à tous les membres du Directoire, les membres du Comité de Direction, les Directeurs de sites et de filiales, et les Responsables commerciaux de LDC qui :

- reconnaissent avoir pris connaissance de ces Principes, et
- s'engagent à les appliquer, à en assurer la diffusion et à en promouvoir l'application par leurs collaborateurs.

Ces Principes sont également communiqués à l'ensemble des managers et responsables d'équipe. Ils seront diffusés auprès des autres collaborateurs du Groupe selon des modalités à définir localement.

Il appartient à chaque société du Groupe de définir les modalités de communication, de formation et de contrôle interne permettant à tous les salariés :

- de connaître ces Principes,
- de les appliquer,
- de savoir à qui s'adresser en cas de difficulté,
- de savoir comment signaler un manquement à ces Principes, et
- de connaître leurs droits et devoirs par rapport aux manquements signalés (protection de la personne, mesures disciplinaires en cas de manquements).

I.4. Dispositif d'alerte éthique alerte.ethique@ldc.fr

En cas de doute sur l'interprétation de la présente Déclaration éthique, le salarié peut au sein de sa société consulter sa hiérarchie, le responsable des ressources humaines, le département juridique, le comité éthique ou le responsable de conformité concurrence, ces personnes pouvant se tourner vers la Direction Générale.

Tout salarié constatant une violation des Principes éthiques décrits de manière non exhaustive dans la présente déclaration et notamment des règles de concurrence¹, ou de lutte contre la corruption², est invité à le signaler sans délai.

¹ Voir la Note d'Instructions du Groupe LDC sur la conformité aux règles de concurrence

² Voir le Code de conduite anticorruption du Groupe LDC

Le salarié peut au choix :

- aviser son responsable hiérarchique ou fonctionnel, le contrôleur interne de la filiale, un représentant de la Direction des Ressources Humaines ou de la Direction Juridique du Groupe,
- communiquer directement cette violation au comité éthique du Groupe. Dans ce cas, le salarié pourra envoyer un courriel à l'adresse suivante au Comité via le site intranet ou internet du Groupe LDC en cliquant sur le lien hypertexte prévu à cet effet :

alerte.ethique@ldc.fr

Dans tous les cas, la mise en œuvre de cette procédure garantit au salarié le respect de la confidentialité. De plus, tout salarié ayant utilisé de bonne foi ce système d'alerte sera protégé et ne pourra encourir aucune sanction de la part de son employeur.

II. LES ENGAGEMENTS ETHIQUES DE LDC

II.1. Engagements de LDC envers ses salariés

Le Groupe s'engage à respecter les Principes Sociaux Fondamentaux issus des conventions de l'OIT concernant en particulier :

- le travail des enfants,
- le travail forcé,
- la non-discrimination,
- la liberté d'association et le droit de négociation collective,
- la santé et la sécurité au travail,
- le temps de travail,
- la rémunération.

Le Groupe entend assurer à tous un environnement de travail sain et un égal accès à la formation professionnelle continue afin que chaque salarié puisse entretenir et développer ses compétences.

II.2 Engagements de LDC à l'égard de l'environnement

LDC agit en conformité avec les réglementations environnementales des pays où il opère.

Au-delà de la conformité réglementaire, LDC promeut des démarches qui prennent en compte la protection des ressources, de l'environnement et de la nature.

En particulier, le Groupe :

- intègre des politiques, des programmes et des pratiques favorables à la nature dans chacune de ses activités,
- s'efforce continuellement de renforcer son engagement environnemental et d'améliorer la gestion de ses activités, notamment en engageant des dépenses et investissements en vue de réduire son empreinte écologique, et
- fournit l'information appropriée en vue d'assurer une bonne compréhension interne et externe de l'engagement du Groupe.

II.3. Engagements de LDC vis-à-vis des consommateurs

Le Groupe fonde sa réussite sur la qualité de ses produits et sur la satisfaction de ses consommateurs.

LDC respecte les différentes réglementations sanitaires applicables dans les pays dans lesquels il opère.

LDC s'engage à respecter les principes généraux du droit de l'alimentation et de la consommation :

- ne pas induire le consommateur en erreur,
- loyauté et véracité des informations,
- engagement pour une information nutritionnelle du consommateur, en toute transparence, facilement accessible,
- engagement d'offrir des produits sûrs, qui respectent la sécurité alimentaire, notamment en termes de conservation, stockage, mise en œuvre facilitée, et respectant les codes des usages.

II.4. Engagements de LDC à l'égard de ses fournisseurs et de ses clients

LDC établit des relations équilibrées dans la durée avec ses fournisseurs et ses clients.

Le Groupe s'engage à respecter les règles applicables en matière de concurrence vis-à-vis de ses clients et de ses fournisseurs, et demande à chacun de ses salariés qu'ils les respectent également.

II.5 Engagements de LDC vis-à-vis de ses concurrents

Le Groupe s'engage à respecter les règles applicables en matière de concurrence vis-à-vis de ses concurrents, et demande à chacun de ses salariés qu'ils les respectent également.

Le Groupe définit sa politique commerciale de manière indépendante. Il s'engage à ne conclure aucun accord ou arrangement avec ses concurrents, ayant pour objet ou pour effet d'amoindrir la libre concurrence. Notamment, il ne s'entend pas sur les prix et n'attribue pas de clients, de zones ou de marchés en accord ou en collusion avec des concurrents.

II.6. Engagements de LDC envers ses actionnaires

Le Groupe veille au respect de l'égalité de ses actionnaires, de la réglementation boursière, et des règles de gouvernement d'entreprise applicables.

Le Groupe fournit à ses actionnaires, à intervalle régulier ou dès que la situation le requiert, une information financière exacte, précise et sincère, et ce conformément aux règles applicables.

La comptabilité des sociétés du Groupe reflète l'intégralité des opérations réalisées de manière précise, sincère et conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Tous les actifs et passifs des sociétés du Groupe sont inclus dans les états financiers, conformément aux principes comptables applicables.

Chaque société du Groupe a mis en place des procédures de contrôle interne afin d'assurer la maîtrise de ses opérations et la fiabilité de ses états financiers.

II.7. Engagements de LDC à l'égard des pays où il opère

LDC adopte une conduite responsable à l'égard du pays dans lequel il opère.

Le Groupe participe par ses activités au développement économique et social des pays où se trouvent ses implantations, dans un souci de développement à long terme.

Notamment, LDC s'engage à respecter la réglementation en vigueur dans ces pays.

Le Groupe agit en prenant en compte les différences culturelles et les contextes locaux de tous les pays dans lesquels il opère.

Il rejette toute forme de corruption.

III. LES ENGAGEMENTS DES SALARIÉS DE LDC

Chaque salarié de LDC agit, dans le cadre de ses fonctions, en conformité avec les engagements du Groupe avec loyauté, intégrité et sens des responsabilités, et dans le respect des lois et règlements.

III.1. Respect des relations avec les tiers

Dans le cadre de ses relations avec les tiers, chaque salarié s'engage à respecter les conditions suivantes :

- une opération réalisée par le salarié et donnant lieu à un paiement au profit d'un tiers doit correspondre à une prestation ou à une fourniture réelle au profit du Groupe,
- le prix de la prestation ou de la fourniture ne doit pas être faussé par rapport à des conditions de marché, et
- un paiement fait par le Groupe doit être directement versé à la personne physique ou morale cocontractante ou prestataire.

Les salariés doivent s'abstenir de prendre des engagements inconsidérés par rapport à leur fonction, conformément au système de délégation de signatures qui doit être en vigueur dans chaque filiale.

Les salariés s'interdisent également d'utiliser, directement ou indirectement, des fonds ou d'autres actifs de LDC, au bénéfice d'organismes à caractère politique. En revanche, LDC encourage ses salariés à apporter leur assistance à la vie locale et associative.

III.2. Avantages et cadeaux reçus de la part de tiers

Chaque salarié s'interdit pour lui-même (mais aussi son conjoint, sa famille et les personnes de son entourage ou pour toute société dans laquelle il détient un intérêt direct ou indirect), d'accepter de toute personne ou entreprise ayant - ou cherchant à développer - des relations d'affaires avec le Groupe :

- des ristournes, commissions ou autres formes de rémunération,
- des prêts ou avances, autres que ceux obtenus d'organismes bancaires ou financiers à des conditions de marché,
- des marchandises, équipements, services, travaux de réparation ou d'amélioration, sans paiement ou dont les prix facturés ne reflèteraient pas ceux qui ont normalement cours sur le marché, ou
- des invitations, toute forme de cadeau (sous forme d'objet ou sous forme immatérielle), ou tout avantage (d'ordre financier ou d'ordre moral), qui serait d'une valeur excessive ou réservée à un salarié ou à un nombre très restreint de salariés.

En cas de doute, le salarié consulte sa hiérarchie.

III.3. Détenion d'une information privilégiée

Chaque salarié qui détiendrait une information relative au Groupe qui n'est pas connue du public, et qui, si elle était divulguée, serait de nature à influencer le cours en bourse des titres du Groupe s'interdit, tant que cette information n'est pas rendue publique :

- d'exploiter cette information, en achetant ou en vendant, directement ou par personne interposée, des actions LDC ou tout autre produit financier lié à ces titres, et
- de communiquer cette information à un salarié du Groupe ou à un tiers en dehors du cadre normal de sa profession ou de ses fonctions.

Dans le cadre de la politique du Groupe relative au respect de la réglementation boursière, il est demandé aux salariés du Groupe qui par leurs fonctions, sont particulièrement susceptibles de détenir des informations privilégiées, de se reporter et de respecter la réglementation spécifique en la matière mentionnée dans les règles de conduite spécifiques édictées par le Groupe. A ce titre, les salariés concernés sont invités à prendre connaissance des périodes d'abstention d'intervention sur les titres LDC dites « fenêtres négatives » sur le site www ldc fr.

III.4. Gestion des conflits d'intérêts

Chaque salarié du Groupe doit éviter tout conflit entre les intérêts de LDC et ses intérêts personnels, directs ou indirects (c'est à dire concernant des personnes physiques ou des sociétés auxquelles il est lié, notamment son conjoint, sa famille, les personnes qui dépendent de lui ou son entourage).

Lorsqu'un salarié se trouve dans une telle situation ou pense éventuellement s'y trouver, il en informe immédiatement sa hiérarchie afin qu'ils déterminent ensemble les éventuelles mesures à prendre.

Certaines situations peuvent être considérées comme susceptibles d'entraîner de tels conflits d'intérêts, notamment :

- la détention par un salarié d'intérêts, directs ou indirects, financiers ou moraux (i) dans une entreprise ou dans toute entité qui est – ou cherche à devenir – un client, un fournisseur ou un prestataire de services du Groupe ou (ii) dans une société concurrente, en tout ou partie, à l'activité du Groupe,
- l'exercice par un salarié d'une fonction, directement ou par personne interposée, d'administrateur, de gérant, de directeur ou de consultant dans (i) une entreprise qui est - ou cherche à devenir - un client, un fournisseur ou un prestataire de services du Groupe ou dans (ii) une société concurrente, en tout ou partie, à l'activité du Groupe, ou
- De manière générale, lorsqu'un salarié bénéficie d'avantages personnels indus de la part d'un tiers du fait de sa position au sein du Groupe.

Face à une situation de conflit d'intérêt, le salarié doit en permanence s'assurer qu'il peut agir au mieux des intérêts de LDC, à l'exclusion de toute autre considération, préférence personnelle ou avantage particulier.

III.5. Participation des salariés à des sociétés ou organisations extérieures au Groupe

III.5.1. Participation à titre personnel

Lorsque des salariés du Groupe participent ou exercent de quelconques fonctions à titre personnel dans des associations, des sociétés, ou toute autre entité qui sont extérieures au Groupe ou y exercent des mandats électifs, ils veillent à ce que cette participation ou cet exercice n'empiète pas de manière significative sur son activité au sein de LDC, exception faite des activités syndicales conformément aux législations en vigueur.

Un salarié occupant des fonctions de direction ou d'administration dans une entité extérieure au Groupe ne devra :

- ni se présenter, ni se comporter, comme le représentant du Groupe ;
- ni utiliser les fonds, les actifs ou le crédit du Groupe ;
- ni faire supporter par le Groupe les frais ou dépenses qu'il engagerait dans ce cadre.

III.5.2. Participation à titre professionnel

Des salariés du Groupe peuvent être amenés, au titre de leurs fonctions et à la demande du Groupe, à adhérer ou à participer aux travaux de sociétés, d'organismes ou d'associations de nature professionnelle ou à y détenir des fonctions d'administration ou de direction au nom du Groupe.

Dans ces hypothèses, ils veillent à ce que cette participation ou cet exercice respecte les règles de droit de la concurrence, et en particulier celles exposées au paragraphe « relations entre concurrents dans le cadre d'une association professionnelle » figurant à la page 11 de la Note d'Instructions du Groupe LDC sur la conformité aux règles de concurrence.

Les fonctions d'administration ou de direction qu'un salarié peut être amené à remplir à la demande du Groupe dans une société ou entité, qu'elle appartienne ou non au Groupe, s'inscrivent dans le cadre de ses responsabilités normales.

IV. POUR PLUS D'INFORMATIONS

IV.1. Documentation de référence

- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme : www.un.org
- Conventions Internationales de l'Organisation Internationale du Travail : www.ilo.org
- Principes Directeurs de l'Organisation de développement et de Coopération Économique : www.oecd.org
- Global compact : www.unglobalcompact.org
- Note d'Instruction du Groupe LDC sur la conformité aux règles de concurrence
- Code de conduite anticorruption
- Code de déontologie financière

IV.2. Personnes à contacter

Comité Ethique du Groupe LDC

Monsieur Thierry Chancereul - Président

ZI Saint Laurent

72300 Sablé sur Sarthe

alerte.ethique@ldc.fr

Denis Lambert
Président du Directoire