

CODE DE CONDUITE

Juin 2024

SOMMAIRE

<i>Message du Président</i>	3
<i>1. Cadre général du Code de conduite</i>	4
<i>2. Nos responsabilités vis-à-vis de nos parties prenantes</i>	5
<i>2.1 Nos responsabilités en tant qu'Employeur et notre relation avec nos collaborateurs</i>	5
<i>2.2 Nos responsabilités en tant qu'Entreprise</i>	8
<i>2.2.1 Nos relations avec les clients</i>	8
<i>2.2.2 Nos relations avec les partenaires extérieurs</i>	10
<i>2.2.3 Nos relations avec nos actionnaires</i>	13
<i>2.3 Nos responsabilités envers la Communauté</i>	14
<i>3. Mise en œuvre du Code de conduite</i>	16





MESSAGE DU PRÉSIDENT

Chez Lapeyre, nous sommes conscients que notre modèle d'affaires et la confiance que nous portent nos collaborateurs, clients et parties prenantes reposent sur le respect de valeurs et de principes qui ont guidé notre action au fil du temps.

Pour assurer notre pérennité et garder toute notre agilité à nous développer dans un contexte complexe, il est désormais important de leur donner une forme écrite à travers le présent Code de Conduite afin d'en faciliter la diffusion et d'en consolider la pratique.

Le Code de Conduite précise les comportements à adopter dans le but de respecter les principes d'éthique des affaires et les règles d'entreprise. Et ce de manière concrète et adaptée à son modèle.

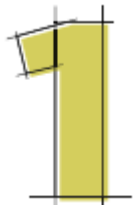
Il nous servira de guide dans notre démarche de développement durable dans le respect de l'environnement et de nos collaborateurs, clients, fournisseurs et actionnaires.

Ces principes ne constituent donc pas une option, ils illustrent nos engagements et les comportements attendus de chacun d'entre nous.

Pour nous aider à mettre en œuvre ce Code de Conduite, un dispositif d'alerte, d'accompagnement et de suivi a été mis en place pour que nous adoptions une attitude juste et prenions les bonnes décisions. Un Comité Ethique et Compliance aura la charge de s'assurer du bon traitement et du suivi des situations remontées via ce dispositif.

Je souhaite que ce Code de Conduite marque notre engagement collectif et notre exigence individuelle qui permet de porter nos valeurs au service d'un développement responsable.

Pierre-Yves Guégan



CADRE GÉNÉRAL DU CODE DE CONDUITE

Le présent Code de Conduite (ci-après le « Code ») expose la politique du Groupe LAPEYRE en matière d'éthique et des affaires et de comportement individuel. Il est le document de référence commun destiné à l'ensemble des salariés, ainsi qu'aux dirigeants du Groupe, désignés collectivement sous le vocable « Collaborateurs » puisque collaborant à la vie interne des sociétés du Groupe LAPEYRE (ci-après « le Groupe »).

Il a vocation à s'appliquer en interne mais chaque Collaborateur doit s'assurer que les valeurs et règles qu'il véhicule soient connues et respectées par nos partenaires dans le cadre de nos relations d'affaires (prestataires, fournisseurs, clients...).

Le présent Code n'est pas exhaustif et ne peut traiter l'intégralité des situations qui peuvent se présenter ni fournir des informations sur l'ensemble des réglementations applicables. Il est néanmoins attendu de chaque Collaborateur qu'il agisse à tout moment dans le respect de la lettre et de l'esprit du Code.

Des Chartes, procédures et guide ont été établis à effet d'explicitier ou de détailler, sur certains sujets du Code, les règles applicables et comportements à respecter.

Chaque Collaborateur se doit de connaître, comprendre et respecter strictement les principes et règles qu'il énonce et doit se comporter avec une éthique professionnelle exemplaire.

En cas de conflit ou de doute quant à l'application ou l'interprétation, consulter un des membres du Comité Ethique et Compliance.

2

NOS RESPONSABILITÉS VIS-À-VIS DE NOS PARTIES PRENANTES

2.1. Nos responsabilités en tant qu'Employeur

Le Groupe LAPEYRE considère que ses Collaborateurs constituent la première ressource de sa performance et, qu'à ce titre, ils doivent pouvoir compter sur un cadre sécurisé et des relations de travail leur permettant de se développer et de s'épanouir.

Droits fondamentaux, discrimination et harcèlement

Le Groupe LAPEYRE s'engage à n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, en matière d'emploi et de carrières. Cet engagement se matérialise dès le recrutement et se poursuit avec le développement des femmes et des hommes en ouvrant l'ensemble des parcours professionnels à tous les profils.

Le Groupe se mobilise contre toute atteinte à la dignité des personnes et, plus particulièrement, toutes les formes de harcèlement qu'il soit moral ou sexuel, et attend de chaque Collaborateur, quelle que soit sa position hiérarchique, qu'il respecte les droits de ses collègues et collaborateurs, et de manière générale, de toute personne.

Le Groupe LAPEYRE s'appuie sur les femmes et les hommes qui le composent. L'entreprise a pour objectif d'agir pour l'épanouissement de ses collaborateurs, le développement de leurs compétences professionnelles et l'amélioration de leur employabilité, en particulier à travers la formation et la promotion interne.

Le Groupe LAPEYRE traite chacun avec considération et équité et les dispositions concrètes favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap ainsi que la mixité.

ILLUSTRATIONS PRATIQUES

Certains de mes collègues me mettent parfois mal à l'aise avec certaines plaisanteries sur le poids, l'apparence physique ou la supposée orientation sexuelle d'autres collègues. Est-ce de la discrimination ? Puis-je faire quelque chose ?

Chacun des Collaborateurs du Groupe a droit au respect. Même s'il s'agit «d'humour», l'homophobie ou toutes autres discriminations fondées sur l'apparence physique sont inacceptables et doivent être signalées au service RH ou au responsable managérial à qui il appartiendra d'agir.

Je suis en difficulté avec un collègue (ou mon manager) qui fait beaucoup de commentaires sur mon pays d'origine et semble vouloir me reléguer à des tâches subalternes, loin de celles que je réalise habituellement. Est-ce de la discrimination ? Puis-je faire quelque chose ?

Il est absolument nécessaire d'en parler au responsable RH qui devra instruire l'affaire et qualifier les faits afin de faire cesser immédiatement toute forme de discrimination.

Conditions de travail, hygiène, santé et sécurité

Le Groupe LAPEYRE, tant dans son activité industrielle que dans son activité de distribution, veille à la santé et à la sécurité de ses Collaborateurs, s'assure que l'ensemble de ses activités respecte les législations et réglementations sanitaires en vigueur et s'attache à mettre en œuvre les meilleures pratiques relatives à la sécurité sur le lieu de travail. Dans ce cadre, l'action de tous les Collaborateurs du Groupe est guidée par le respect de la charte EHS qui oblige l'entreprise et l'ensemble des salariés.

Le Groupe protège ses Collaborateurs dans le cadre de leurs missions professionnelles contre toute exposition à des matières ou situations dangereuses et signale tout risque. Les règlements intérieurs en vigueur au sein du Groupe LAPEYRE détaillent les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail. Ils sont portés à la connaissance des Collaborateurs.

En matière de santé et sécurité au travail, tous les Collaborateurs sont responsables du respect de la politique du Groupe, chacun doit faire respecter les règles de sécurité, quelles que soient les relations hiérarchiques.

Tous les Collaborateurs du Groupe doivent suivre les formations obligatoires qui leur sont proposées en matière de santé et sécurité au travail.

Le Groupe LAPEYRE est par ailleurs attentif à garantir à ses Collaborateurs le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



Les documents de référence pour aller plus loin :

- Chartes EHS
- Règlement intérieur

Les conduites à adopter :

- ✓ Suivre les standards de sécurité,
- ✓ Identifier les dangers sur chaque site,
- ✓ Faire prendre conscience des risques liés aux équipements ou environnement,
- ✓ Signaler toutes les questions de sécurité.

La conduite à proscrire :

- x Fermer les yeux sur des comportements à risques chez les mandataires ou chez les fournisseurs.

ILLUSTRATIONS PRATIQUES

Je constate que le dispositif de protection d'une machine est absent ou défectueux, l'équipement est en fonctionnement et il existe donc un risque d'accident. Il est compliqué d'agir sans arrêter l'équipement et entraîner un risque de rupture d'activité ayant des impacts clients potentiellement important. Que dois-je faire ?

La sécurité étant la priorité, vous devez immédiatement disposer des panneaux pour avertir du risque. Informez ensuite votre manager afin que des mesures puissent être prises pour sécuriser la zone. Cela signifie, si nécessaire, de faire arrêter l'équipement pour remplacer le dispositif de protection, placer une autre barrière autour de l'équipement, limiter l'accès à la zone, etc.

Vous devez également systématiquement rappeler à tout collègue les règles incontournables de sécurité si vous constatez des écarts comme :

- Fumer dans des zones non prévues à cet effet ou d'évacuation,
- Ne pas porter ses Équipements de Protection Individuelle (EPI). Ces équipements sont nécessaires et leur absence peut entraîner des blessures graves, des maladies ou même un décès.

Respect de la confidentialité

Les informations confidentielles dont disposent les Collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle et dont ils sont simplement dépositaires doivent rester confidentielles tant qu'elles n'ont pas été rendues publiques par l'entreprise.

Les Collaborateurs ne doivent donc ni utiliser, ni diffuser de telles informations, sauf autorisation expresse ou obligation imposée par la loi.

Les informations confidentielles peuvent notamment :

- être des données à caractère personnel,
- être des données sensibles,
- être des données de nature financière ou comptable,
- se rapporter à la politique ou à la stratégie tarifaire, commerciale, marketing ou de recherche et développement du Groupe,
- concerner les produits et procédés de fabrication,
- concerner des fichiers, informations et données relatifs aux clients ou partenaires,
- concerner tout projet d'acquisition, de cession ou de partenariat qui ne serait pas encore rendu public, situation potentiellement aggravée quand les discussions concernent des sociétés cotées en bourse soumises à des exigences particulières de la réglementation bancaire.

Chaque Collaborateur se doit notamment de respecter les principes de la Charte d'utilisation du Système d'Information et s'engage à utiliser les moyens de communication selon ces principes.

ILLUSTRATIONS PRATIQUES

Vous effectuez régulièrement des déplacements professionnels avec des collègues en train ou en avion. Vous consacrez généralement une partie du temps à discuter de sujets liés au travail et à la préparation des réunions à venir. Vous vous rendez compte que des oreilles indiscrètes pourraient entendre vos conversations.

Lorsque vous travaillez en dehors de votre site ou de votre bureau, faites preuve d'une vigilance accrue pour éviter toute fuite d'informations confidentielles. Dans les lieux publics, ne travaillez pas sur des questions confidentielles, ne mentionnez pas le nom de personnes ou de sociétés (le Groupe, les clients ou des partenaires commerciaux) et utilisez des écrans de confidentialité pour les ordinateurs portables.

La conduite à proscrire :

- x Ne pas protéger ou communiquer mes mots de passe à des tiers, y compris des collègues (collaborateurs, coéquipiers),
- x Travailler sur des informations sensibles sans protection adaptée (par exemple chiffrement, utilisation d'un e-mail sécurisé, réseau privé virtuel approuvé - VPN),
- x Emporter, copier ou partager des informations confidentielles, en particulier à la fin de mon contrat de travail.

Respect de la vie privée

Soucieux de respecter la vie privée de ses collaborateurs, Le Groupe LAPEYRE s'engage à assurer la confidentialité des informations individuelles relatives aux Collaborateurs. Leur utilisation est strictement limitée à l'usage pour lequel elles ont été recueillies, qui doit être préalablement expliqué à chacun.

Conflits d'intérêts

Ce principe interdit la recherche d'intérêts à des fins personnelles qui seraient en contradiction avec les objectifs de l'entreprise, et doit garantir le bon positionnement de chacun dans les situations de conflits d'intérêts. Sur ce sujet, chaque Collaborateur s'assurera que ses décisions, ses opérations et ses intérêts personnels directs ou indirects n'entrent pas en conflit avec ceux de l'entreprise.

Les conduites à adopter :

- ✓ Déclarer tout conflit d'intérêt,
- ✓ Se fonder uniquement sur des critères objectifs, comme l'expérience et les compétences lors des recrutements.

Les conduites à proscrire :

- x Favoriser l'embauche de proches (parents, amis...) ou bien gérer avec eux des relations commerciales directement ou à travers une entreprise dont ils font partie des instances dirigeantes,
- x Limiter ou amplifier certaines opérations, en contradiction avec les procédures et les objectifs de l'entreprise, dans le but de maximiser sa rémunération (bonus, prime),
- x Faire évoluer une relation professionnelle vers une relation personnelle avec un fournisseur, un concurrent, une personne représentant une autorité publique ou un Client.



Les documents de référence pour aller plus loin :

- Politique de conflit d'intérêt
- Charte fournisseurs
- Charte acheteurs

Chacun est tenu de faire preuve d'objectivité et de discernement afin d'éviter ce type de situation. En cas de doute sur l'éventuelle existence d'un conflit d'intérêt, il est demandé de se rapprocher de son responsable hiérarchique et du responsable des ressources humaines qui sont des référents sur les sujets qui traitent de la Compliance.

2.2. Nos responsabilités en tant qu'Entreprise

2.2.1. Nos Relations avec les Clients

La satisfaction des Clients du Groupe est au cœur de nos préoccupations et doit faire l'objet d'une attention quotidienne de la part de l'ensemble des équipes, car elle est intimement liée à notre capacité à nous développer.

Pour cela, le Groupe vise à :

Construire durablement une relation de confiance avec ses Clients en leur offrant des produits de qualité et innovants, s'inscrivant dans l'ADN de sa marque.

En pratique, les Collaborateurs :

- Doivent chercher à satisfaire nos Clients à chaque étape de nos activités (sourcing de matières, design des produits, fabrication des produits, accueil en magasin...), en les considérant individuellement et en cherchant à garantir un niveau d'excellence dans la qualité de nos services.
- Considèrent avec la plus grande attention les réclamations ou les demandes d'informations de la part de nos Clients et font objet d'un traitement approprié.
- Veillent à anticiper la demande de nos Clients en prenant en compte les évolutions culturelles, sociales, économiques et réglementaires.

Développer une démarche de qualité et de sécurité de nos produits et services qui s'établit grâce à la conformité de nos pratiques avec les réglementations locales en vigueur et le développement de standards de qualité.

Le Groupe LAPEYRE s'engage à proposer à ses Clients des produits de qualité respectueux des normes et de la réglementation qui s'y appliquent. Quel que soit l'univers produit, LAPEYRE propose différents niveaux de gammes afin d'adresser à ses Clients une solution en adéquation avec leurs attentes et leur budget.

Distributeur fabricant, LAPEYRE propose notamment des produits issus de ses neuf usines implantées en France, et s'efforce d'élever les standards de ses marchés, notamment grâce au support de la Direction Recherche et Développement.

Le souci de qualité de ses produits ne se limite pas à leur fabrication, LAPEYRE reste attentif aux retours de ses Clients, de ses usines et de ses fournisseurs. Tout défaut signalé par ses Clients fait l'objet d'une prise en charge individuelle par le magasin ou la cellule SAV. Les signalements réalisés par les usines et fournisseurs sont analysés par notre Service Qualité qui peut décider un éventuel rappel de lot. LAPEYRE porte une attention particulière sur la traçabilité de ses produits, notamment pour gérer de manière la plus efficace ce type de situation.

La qualité proposée à nos Clients passe aussi par les services : l'installation, le transport, l'atelier et le SAV. Réelles valeurs ajoutées, ils font l'objet d'un suivi rigoureux pour le meilleur accompagnement de nos Clients dans leurs projets d'amélioration de l'habitat.

LAPEYRE met en œuvre une politique de santé et de sécurité qui vise à garantir à chaque personne un environnement de travail sûr dans ses points de vente, usines, plateformes logistiques et sites administratifs. Les standards de sécurité associés à cette politique sont appliqués par nos Collaborateurs et sous-traitants lors d'intervention chez nos Clients dans le cadre de prestations de transport, d'installation ou de SAV.

En pratique, les Collaborateurs :

- Respectent et promeuvent les standards et politiques en vigueur au sein du Groupe.
- Cherchent à améliorer continuellement nos process et politique qualité/sécurité, notamment par le partage et la promotion de nos meilleures pratiques.

Délivrer une communication commerciale responsable, sincère et transparente.

En pratique, les Collaborateurs :

- Cherchent à promouvoir dans toutes les interactions avec nos Clientes (vente en magasin, publicité on line, promotions...) une information exhaustive sur les produits, les conditions d'achat, de crédit... pour s'assurer que nos Clients agissent en toute connaissance de cause.

Protéger les données personnelles de nos Clients et assurer la sécurité de leurs transactions financières.

En pratique, les Collaborateurs :

- Veillent à assurer le meilleur niveau de confidentialité et de sécurité dans l'ensemble des opérations de vente, d'abonnement... et à prévenir immédiatement de tout problème identifié à leur hiérarchie et/ou aux directions concernées.

2.2.2. Nos Relations avec les partenaires extérieurs

Lutter contre la corruption

Le Groupe LAPEYRE applique une tolérance zéro en matière de corruption, quelle que soit sa nature.

La corruption est l'acte d'offrir ou d'accepter un avantage indu (argent, cadeau, invitation, service rendu...) en raison d'une décision ou d'un acte favorable.

En cas de doute sur une éventuelle situation de corruption, détectée en interne ou via un tiers, chaque Collaborateur devra dans l'immédiat refuser toute proposition, puis se rapprocher de son responsable hiérarchique et du responsable des ressources humaines.

Les conduites à adopter :

- ✓ S'assurer de l'intégrité de nos partenaires commerciaux,
- ✓ Inscrire nos relations dans un cadre contractuel,
- ✓ Justifier des raisons conduisant au choix d'un prestataire, fournisseurs ou intermédiaires.



Les documents de référence pour aller plus loin :

- Politique anticorruption
- Politique cadeaux
- Politique voyages
- Politique sponsoring et mécénat
- Charte fournisseurs
- Charte acheteurs

Les conduites à proscrire :

- x Proposer un cadeau, service ou autre type d'avantage auprès d'un Client ou une autorité publique qui intervient dans le cadre d'un appel d'offre en cours,
- x Accepter une gratification financière, service ou cadeau de la part d'un fournisseur en échange d'une augmentation de volume / montant de commandes,
- x Accepter le règlement d'un client en espèces supérieur au montant maximum fixé par décret sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LCBT-FT),
- x Accepter une invitation dans un restaurant dont le montant dépasse celui fixé dans le cadre de la politique cadeaux du Groupe LAPEYRE.

Cadeaux et invitations

À titre professionnel, l'acceptation ou l'offre de cadeaux, invitations et autres avantages par les Collaborateurs du Groupe, qu'elle soit directe ou indirecte, est, par principe, interdite à l'exception de cadeaux publicitaires ou de très faible valeur, tels que décrits précisément dans la politique cadeau du Groupe.

À titre personnel, l'acceptation de tout cadeau, avantage ou invitation est interdite.

En cas de questionnement, il est recommandé au Collaborateur de s'adresser à son supérieur hiérarchique.

Un **cadeau** (avantage matériel), fait référence à **un objet donné ou reçu par un collaborateur** dans le cadre d'une relation d'affaire. Sa valeur est variable.

Une **invitation** (avantage immatériel) comprend **les repas d'affaires et les hospitalités au sens large** qui intègrent les frais de voyage et d'hébergement éventuels. Leur valeur dépend des hôtes et des circonstances.

ILLUSTRATIONS PRATIQUES

L'un de mes fournisseurs propose de me donner des billets pour un évènement sportif. Puis-je les accepter ?

Toute invitation reçue d'un fournisseur doit inciter à la plus grande prudence pour garantir de les traiter tous de la même manière. Toutefois, en fonction du coût des billets, il peut être possible de les accepter après autorisation managériale.

Un fournisseur me propose des bons d'achat ou des travaux à mon domicile, ou même au sein du magasin, en échange d'une meilleure présentation de ses produits. Puis-je accepter ?

Non, une acceptation serait un acte de corruption, cela reviendrait à recevoir un service à titre personnel en échange d'un avantage offert dans le cadre professionnel.

Un fournisseur m'invite à visiter son site de production en prenant en charge la totalité des frais. Puis-je accepter ?

Il est possible de participer à ce déplacement en faisant prendre en charge les frais de déplacement par LAPEYRE. Si cette prise en charge s'avère impossible, ce voyage peut être accepté sur autorisation managériale.

Intermédiaires rémunérés

Les intermédiaires sont des prestataires externes qui agissent pour ou au nom du Groupe LAPEYRE et qui interagissent avec des tiers. Les intermédiaires présentent un risque pour le Groupe LAPEYRE qui pourrait être tenu pour responsable de la corruption de tiers agissant en son nom. Les intermédiaires peuvent être des développeurs d'affaires, des consultants, des agents, des intermédiaires commerciaux, des lobbyistes, etc.

L'intervention d'intermédiaires rémunérés n'est justifiée que si elle donne lieu à des prestations réelles et effectives dans le strict respect des lois et des règlements.

L'intervention de ces intermédiaires ne peut se faire que dans ce cadre et doit faire l'objet d'un contrat formalisé. Leur rémunération doit être la plus juste contrepartie des prestations réellement effectuées telles qu'elles sont stipulées au contrat.

En pratique, les Collaborateurs doivent :

- S'assurer que les diligences raisonnables appropriées sont effectuées avant d'approuver le tiers intermédiaire,
- S'assurer que des contrats avec clauses anti-corruption appropriées sont mis en place avec tous les intermédiaires.

ILLUSTRATIONS PRATIQUES

Dans le cadre d'une négociation commerciale important, un intermédiaire m'approche et m'indique qu'il peut m'aider à obtenir le contrat, mais laisse entendre qu'il devra probablement verser quelques commissions pour faciliter la négociation. Comment dois-je réagir ?

Refusez la proposition et mettez fin à la relation, car cette offre est en contradiction avec la politique du Groupe. L'incident doit être signalé au management et/ou à la Direction Juridique, qui prendront les mesures appropriées.

Quelles sont les règles à respecter ?

- N'approuvez pas de facture sans preuve de l'exécution du service et sans documentation détaillée de l'activité.
- Ne demandez jamais à des intermédiaires de faire quelque chose que vous n'auriez pas le droit de faire vous-même.

Respect des règles d'une concurrence loyale

Le Groupe LAPEYRE définit sa stratégie commerciale et son action de manière totalement indépendante et autonome en respectant les règles et lois relatives à la concurrence.

Ces règles garantissent une autonomie des acteurs du marché ainsi qu'une concurrence saine et loyale qui favorise l'innovation dans l'intérêt des consommateurs et des entreprises elles-mêmes.

Nous veillons à éviter toute restriction de concurrence illicite dans nos relations avec nos concurrents, Clients ou fournisseurs. Les fournisseurs se doivent également de respecter le principe de libre concurrence et le droit de la concurrence.

En pratique, les Collaborateurs :

- Sont incités à appréhender les contacts avec les concurrents avec la plus grande prudence.

Il est strictement interdit, par l'intermédiaire d'un accord ou de manière informelle, de s'entendre avec un ou plusieurs concurrents pour : fixer des prix de vente, limiter ou contrôler leur production, leurs débouchés, leurs développements techniques ou leurs investissements, fausser un processus d'appel d'offres, partager des marchés, des territoires ou des clients.

Les conduites à adopter :

- ✓ Limiter au minimum les contacts avec les concurrents,
- ✓ Respecter l'indépendance et l'autonomie de nos fournisseurs et de nos Clients.

Les conduites à proscrire :

- x Aborder un sujet sensible (prix, stratégie commerciale, réponses aux appels d'offres, capacités de production) avec un concurrent,
- x Adapter des pratiques empêchant des nouveaux entrants d'entrer sur notre marché,
- x Se rendre à une réunion avec les associations professionnelles sans ordre du jour préétabli.



Les documents de référence pour aller plus loin :

- Politique Concurrence

Vigilance stricte sur les conditions de fabrication

Le Groupe LAPEYRE veille au respect des conditions de fabrication dans sa politique à l'achat : que ce soit au niveau des normes de fabrication, de la qualité, de la traçabilité, de la stabilité, du respect du principe de précaution, des normes environnementales ou du droit du travail.

Lors de toute contractualisation, il est demandé à tous les fournisseurs de signer et de s'engager à respecter et faire respecter par leurs sous-traitants le Code de conduite, inspiré notamment des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.



Le document de référence pour aller plus loin :

- Charte fournisseurs

Relations équilibrées et loyales

Le Groupe LAPEYRE a l'ambition d'entretenir des relations commerciales équilibrées et durables avec les petites et moyennes entreprises (PME) partenaires tout en veillant à ne pas instaurer de relation de dépendance, notamment en ne représentant pas une part prépondérante de leur chiffre d'affaires.

Le Groupe LAPEYRE construit une collaboration avec ses mandataires et les franchisés sous son enseigne fondée sur des droits et obligations mutuels, pour une relation équitable et loyale. Dans le respect de leur autonomie, le Groupe LAPEYRE attend d'eux qu'ils respectent les principes de cette Charte éthique.

2.2.3. Nos Relations avec nos actionnaires

Sincérité dans la communication des informations

Les lois et règlements imposent aux actionnaires de LAPEYRE de diffuser et transmettre des rapports et informations financières et extra-financières.

Ces documents doivent donner une image fidèle et sincère. Il appartient aux collaborateurs d'agir avec intégrité pour ne pas fausser ces communications ni en diffuser de façon indue le contenu.

Nous veillons à ce que nos actionnaires reçoivent une information pertinente, transparente sur notre stratégie, nos affaires et nos enjeux extra-financiers.

Protection des actifs de l'entreprise

Chacun veille à l'intégrité des actifs matériels/immatériels, corporels/incorporels du Groupe, peu importe leur origine, leur nature ou leur finalité : idées ou savoir-faire, clients, informations relatives aux marchés, pratiques techniques ou commerciales, données statistiques, biens mobiliers et immobiliers, etc. Cette obligation subsiste après le départ d'un Collaborateur du Groupe.

Les actifs du Groupe ne peuvent pas être utilisés à des fins illicites ou sans rapport avec ses activités (utilisation à des fins personnelles ou mise à la disposition d'un tiers).

Le Groupe attache une importance particulière à l'utilisation professionnelle des systèmes de communication et des réseaux intranet. Une utilisation à des fins personnelles n'est autorisée que si elle est licite, justifiée, nécessaire et raisonnable.

Les conduites à adopter :

- ✓ Prévenir tout accès non autorisé à nos systèmes informatiques en sécurisant nos codes d'accès,
- ✓ Être vigilant quant à nos droits de propriété intellectuelle (marque, dessins, modèles...).

La conduite à proscrire :

- x Opérer une vente ou un transfert des actifs de la société sans autorisation de la Direction.

2.3. Nos responsabilités envers la Communauté

Respect de l'environnement

Le Groupe LAPEYRE prend en compte le respect de l'environnement tout au long du cycle de vie de ses produits. Le Groupe LAPEYRE l'intègre aussi dans ses activités quotidiennes en cherchant à réduire ses consommations d'eau et d'énergie et il soutient toute initiative en faveur de la préservation de l'environnement dans ses domaines d'intervention.

Consommation responsable

Le bois des produits que LAPEYRE commercialise est certifié FSC®, afin de garantir le respect de critères sociaux, économiques et environnementaux en amont de la chaîne de production.

En magasin, la gestion des expositions est facilitée par les étiquettes électroniques qui ne laissent plus place à l'erreur et limitent l'impact sur la consommation de papier. Si l'atelier et le SAV permettent d'augmenter la durée de vie des produits, le Groupe LAPEYRE, soucieux de l'impact de ses activités sur l'environnement, s'engage à orienter l'élimination de ses déchets vers les filières de recyclage spécifiques.

Dans le cadre de ses activités industrielles et de distribution, le Groupe LAPEYRE s'efforce d'accroître les initiatives en matière de développement durable.

Sur la gestion des déchets :

- Optimisation le rendement matière,
- Valorisation des déchets : tri, réutilisation du bois pour chauffer des sites, réintroduction des déchets PVC dans la chaîne de production, recyclage des palettes fournisseurs,
- Emballages : réduction progressive (suppression du polystyrène, réduction des mousses de protection et carton).

En matière d'économie circulaire :

- Réutilisation du packaging,
- Réutilisation des palettes,
- Utilisation de matière recyclée dans les produits (PVC, panneaux agglomérés).

Au sujet de la performance énergétique :

- Utilisation de sources d'énergie verte (chaudières biomasse, récupération de chaleur machines),
- Maîtrise de la demande énergétique (pilotage de la consommation, contrôle de la température, éclairage LED),
- Optimisation du transport (remplissage des camions, développement des plateformes logistiques).

Respecter les sanctions internationales et embargos

Le respect de la légalité constitue un principe incontournable du Groupe LAPEYRE, il implique le respect par ses filiales de l'ensemble des réglementations qui leur sont applicables, notamment en matière de sanctions économiques et d'embargos. L'ONU, les États-Unis, l'Union Européenne et un certain nombre d'États ont mis en place des sanctions économiques à l'encontre de pays et à l'encontre de personnes spécifiquement désignées (terroristes, trafiquants de drogue internationaux, personnes participant à la prolifération d'armes de destruction massive...). Ces sanctions imposent aux entreprises des restrictions au commerce et des contraintes administratives plus ou moins lourdes en fonction des intérêts internationaux ou multilatéraux en jeu et des situations géopolitiques.

Le Groupe LAPEYRE s'inscrit dans le respect de ces restrictions, par la mise en place d'un système de veille et de coordination avec les différents départements du Groupe (notamment les Directions de Réseaux, la Direction des achats et la Direction Financière).

Les conduites à adopter :

- ✓ Prendre connaissance des sanctions internationales en vigueur et connaître la liste des pays à risque,
- ✓ Tout manquement au respect de ces restrictions, s'il n'a pas encore été relevé lors des contrôles internes, devra faire l'objet d'une déclaration d'incidents auprès de l'équipe Compliance, qui définira les mesures correctives à mettre en œuvre.

La conduite à proscrire :

- x Initier une relation avec un tiers sans avoir procédé aux dues diligences adéquates (détaillées dans la politique KYC/KYS).



Les documents de référence pour aller plus loin :

- Charte acheteurs
- Politique KYC / KYS

Lutter contre le blanchiment d'argent et l'évasion fiscale

Le Groupe LAPEYRE s'engage à respecter le droit fiscal applicable partout où il est présent et à lutter contre le blanchiment d'argent.

Le blanchiment consiste à réinvestir dans des activités légales de l'argent acquis de manière illégale en dissimulant sa provenance.

L'évasion fiscale est le fait de dissimuler de l'argent aux autorités fiscales pour éviter de payer les taxes et les impôts que ces sommes exigeraient.

Le Groupe LAPEYRE n'a recours à aucun montage financier visant à obtenir un avantage fiscal contraire au droit fiscal applicable et veille à ne pas participer à des relations suspectes dans le cadre de ses relations avec ses partenaires commerciaux.

Les conduites à adopter :

- ✓ Vérifier la probité de nos partenaires commerciaux en vérifiant leur existence réelle et leurs bénéficiaires effectifs,
- ✓ Payer les impôts et charges dues en vertu des lois locales,
- ✓ Coopérer pleinement avec les autorités fiscales, les auditeurs internes et externes.

Les conduites à proscrire :

- x Accepter une transaction en liquide,
- x Verser un paiement sur un compte bancaire n'appartenant pas à la même entité juridique que celle avec laquelle le contrat a été signé (sauf clause particulière) ou localisée dans un paradis fiscal.



Le document de référence pour aller plus loin :

- Liste des paradis fiscaux (voir site OCDE)

3 MISE EN ŒUVRE DU CODE DE CONDUITE

Chaque Métier du Groupe a la responsabilité de mettre en œuvre le présent Code et les politiques, procédure et chartes afférentes. Il peut les compléter, si nécessaire, en fonction des spécificités juridiques, pratiques ou géographiques de ses activités. Ces compléments ne doivent toutefois pas contrevenir aux principes énoncés par le présent Code. Pour une appropriation optimale du Code de Conduite, ainsi que des programmes de conformité et des politiques afférentes, les Collaborateurs du Groupe ont accès à ces documents en permanence sur leur Intranet. Les Métiers mettent, par ailleurs, ces documents à disposition des Collaborateurs par tout moyen.

Comité Éthique et Compliance

Un Comité Éthique et Compliance, émanation du Comex, a été constitué. Il se réunit régulièrement pour examiner les questions relatives à l'éthique. Il contribue notamment à la définition des règles de conduite ou plans d'actions qui doivent inspirer le comportement des Collaborateurs. Ce comité évalue le Dispositif d'Alerte Éthique et Professionnelle.

Échanger et prévenir

Toutes les situations à risques ne peuvent être abordées dans le présent Code. En cas de doute ou d'incertitude sur la bonne application du code de conduite, chaque Collaborateur est invité à consulter sa hiérarchie, la direction des ressources humaines ou le Comité Éthique et Compliance

Violations du Code de conduite et sanctions

Le présent Code de conduite doit être considéré par les Collaborateurs comme une référence ou comme une exigence minimale qu'ils doivent toujours respecter.

En cas de non-respect des principes définis dans le présent Code, leur responsabilité personnelle peut être engagée et ils pourront s'exposer à des sanctions disciplinaires.

Être responsable en alertant

Le Groupe LAPEYRE encourage les Collaborateurs (même extérieurs ou occasionnels) à signaler tout problème éthique à leur responsable hiérarchique, direct ou indirect, leur direction juridique, les responsables des ressources humaines, le Comité Éthique et Compliance ou les Référénts Alerte afin qu'ils puissent leur donner un conseil pertinent ou les aider à prendre la décision appropriée.

Ils peuvent également utiliser la plateforme d'alerte <https://lapeyre.integrityline.com> mise en place par le Groupe conformément aux dispositions en vigueur. Le dispositif d'alerte permet de garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et de la personne visée par l'alerte. En tout état de cause, le destinataire de l'alerte est tenu de prendre toutes les mesures utiles pour préserver l'identité du lanceur d'alerte et de la personne visée par l'alerte, et ce, aussi bien lors du recueil que lors du traitement ou de la conservation du signalement reçu.

Aucune mesure discriminatoire ou sanction disciplinaire ne pourra être prise à l'encontre d'un lanceur d'alerte qui a émis un signalement de bonne foi et sans contrepartie financière directe. Les modalités de traitement d'une alerte interne sont détaillées dans la Procédure d'Alerte Éthique et Professionnelle.