

LONSDALE

Code de Conduite

LONSDALE a adhéré au Global Compact des Nations Unies le 1^{er} Décembre 2020.



LONSDALE s'attache, dans la conduite de ses activités, au respect des lois, règlements, conventions nationales et internationales en vigueur, ainsi que des meilleures pratiques, en particulier en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de protection de l'environnement.

LONSDALE attend de ses managers et salariés le même respect de la législation en vigueur et des principes éthiques dans la gestion quotidienne et les interactions avec ses tiers partenaires clients et fournisseurs. LONSDALE exige aussi une stricte conformité à ces normes de la part de tous ses fournisseurs.

Lorsque la législation nationale ou d'autres réglementations applicables et le présent Code de Conduite couvrent un même sujet, les normes les plus élevées ou dispositions les plus contraignantes s'appliquent. Lorsque ce Code de Conduite entre en contradiction avec la législation en vigueur, c'est la législation en vigueur qui doit être appliquée.

LONSDALE attend de tous ses managers et salariés qu'ils se conforment aux exigences du présent Code de Conduite et aux principes stipulés dans les Conventions de l'Organisation internationale du travail, la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte mondial des Nations unies, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Principes d'autonomisation des femmes des Nations unies.

En cas de violation du présent Code de Conduite, LONSDALE se réserve le droit d'entamer des démarches disciplinaires à l'encontre du collaborateur qui l'aurait enfreint. En cas d'interrogation d'un manager ou d'un salarié par rapport à ce Code de Conduite, celui-ci est incité à se rapprocher de la DRH ou du DG Finances Groupe qui peuvent l'éclairer sur la conduite à adopter.

Les grands principes de ce Code sont énumérés ci-dessous et chaque manager du Groupe devra participer annuellement à une formation lui permettant de bien les comprendre et de les appliquer correctement dans sa gestion quotidienne des affaires.

1. Normes de travail et responsabilités sociales

Le management de LONSDALE doit adopter un comportement exemplaire en matière de responsabilité sociale.

Prohibition du travail des enfants : le travail des enfants de moins de 16 ans est strictement interdit. Dans les pays où la législation locale prévoit un âge supérieur pour travailler, ou prolonge la scolarité obligatoire au-delà de 16 ans, c'est l'âge le plus élevé qui s'applique. Tout type de travail qui est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants ne doit pas être effectué par quiconque en dessous de l'âge de 18ans.

Prohibition du travail forcé : le recours au travail forcé, à l'esclavage, à la servitude ou au trafic d'êtres humains, ainsi que la rétention des papiers d'identité ou permis de travail, l'exigence d'un quelconque dépôt de garantie de la part des collaborateurs, ou l'usage de toute autre contrainte, sont strictement interdits. Tout travailleur est en droit d'accepter ou de quitter un emploi librement.

Prohibition du travail illégal, clandestin et non déclaré : LONSDALE se conforme à toutes les réglementations applicables pour prévenir le travail illégal, clandestin et non déclaré.

Prohibition du harcèlement et des abus : nous attendons de nos tous nos managers qu'ilstraitent leurs collaborateurs avec respect et dignité. Toute forme de punition corporelle, de harcèlement physique, sexuel, verbal ou psychologique, ou toute autre forme d'abus sont absolument prohibées.

Prohibition des discriminations : nous attendons que tous nos collaborateurs soient traités de façon égale et juste et nous promovons un environnement de travail qui ne tolère aucune forme de discrimination - en particulier en matière de salaire, d'embauche, d'accès à la formation, de promotion, de protection de la maternité et de licenciement - fondée sur des critères de sexe, de race ou d'origine ethnique, de religion, d'âge, de handicap, d'orientation sexuelle, d'affiliation politique, d'appartenance syndicale, de nationalité, d'identité de genre ou d'origine sociale.

Salaires et avantages: Lonsdale garantit à ses salariés le strict respect de la législation française en matière de droit du travail et le bénéfice des avantages prévus dans toute convention collective, accord d'entreprise et tout autre accord individuel ou collectif applicable.

Horaires de travail : en matière d'horaires de travail, Lonsdale se conforme aux lois et réglementations applicables en France, qui ne peuvent en aucun cas dépasser les maximums fixés par les normes internationalement reconnues telles que celles de l'Organisation internationale du travail. Le nombre total d'heures travaillées par semaine, y compris les heures supplémentaires, ne peut excéder les limites légales. Les collaborateurs ont droit au nombre minimal de jours de congés établi par la législation applicable, et ils doivent au minimum bénéficier d'un jour de repos par période de sept jours.

Liberté syndicale : Lonsdale reconnaît et respecte le droit des collaborateurs à négocier collectivement et à créer ou rejoindre les organisations syndicales de leur choix sans aucune sanction, discrimination ou harcèlement.

Garantir l'hygiène et la sécurité : Lonsdale procure à ses collaborateurs un environnement de travail sûr et sain afin d'éviter les accidents ou dommages corporels qui pourraient être provoqués par, associés à, ou résulter de leur travail, y compris durant la manipulation d'équipements ou durant les trajets professionnels. Lonsdale respecte toutes les réglementations et lois locales et internationales applicables à cet égard.

2. Réglementation et protection environnementales

LONSDALE agit de façon concrète pour protéger l'environnement dans le cadre d'un programme dédié, sachant que son activité est essentiellement de nature intellectuelle et de bureaux.

LONSDALE encourage les initiatives de ses collaborateurs en faveur de la réduction de l'impact environnemental des activités de l'entreprise, en particulier par la mise en place d'initiatives très concrètes comme le recyclage des déchets, la diminution des consommables et l'inscription des éco-gestes dans la vie quotidienne de l'entreprise que promeut le groupe de collaborateurs « Mieux Mieux ».

LONSDALE essaie d'incorporer dans les missions effectuées pour le compte de ses clients toutes les réglementations et normes environnementales locales et internationales afin de faciliter la mise en œuvre effective des exigences suivantes :

- Amélioration de la performance environnementale par un système d'éco conception des innovations produits,

- Mise en place d'une matériauthèque éco responsable par l'équipe architecture permettant d'orienter le choix des clients sur des types de matériaux plus responsables,

- Mise en place par l'équipe digitale de pratiques de programmation moins consommatrices en énergie dans le cadre des projets conçus pour les clients,

- S'assurer que le personnel dont les activités ont un impact direct sur l'environnement est formé, compétent, et dispose des moyens nécessaires à l'accomplissement efficace de ses missions.

3. Exigences d'intégrité professionnelle

LONSDALE exige de ses collaborateurs un comportement exemplaire en matière d'intégrité dans la conduite de leurs activités.

Exigences légales : nous attendons de nos collaborateurs qu'ils agissent en toute conformité avec la législation locale, nationale et internationale, applicable dans la conduite de leurs missions.

Prohibition de toutes les formes de corruption : LONSDALE applique une politique de « tolérance zéro » en matière de corruption et de trafic d'influence, respecte toutes les lois applicables en matière de corruption, et prend des mesures appropriées pour prévenir, détecter et sanctionner tout fait relevant, directement ou indirectement, de la corruption ou du trafic d'influence dans le champ de ses activités.

Prévention des conflits d'intérêts : nous exigeons de nos managers et collaborateurs qu'ils se conforment à l'ensemble de la législation applicable en matière de conflit d'intérêts, et qu'ils s'efforcent de prévenir la survenance de situations créant un conflit d'intérêts dans le cadre de leurs interactions avec les clients et les fournisseurs de LONSDALE.

Prohibition du blanchiment d'argent: le blanchiment de capitaux peut se produire lorsqu'une action est entreprise pour dissimuler la véritable origine de sommes ou d'actifs liés à des activités délictueuses. LONSDALE prend toutes les mesures appropriées visant à éviter que ses opérations soient utilisées comme véhicule pour le blanchiment d'argent.

Respect de la concurrence : LONSDALE s'engage à respecter le droit de la concurrence applicable dans les pays dans lesquels l'agence intervient. Cela couvre l'interdiction des abus de position dominante, des pratiques concertées ou des ententes illicites entre concurrents.

Confidentialité : LONSDALE s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires pour garantir la confidentialité des secrets professionnels et autres informations non publiques communiqués dans le cadre de ses relations d'affaires avec ses partenaires.

Prévention du délit d'initié : les collaborateurs de LONSDALE doivent respecter la législation en vigueur en matière de délit d'initié et s'abstenir de vendre ou d'acheter, directement ou indirectement, des titres des sociétés pour lesquelles ils mènent des missions, ou des instruments financiers qui y sont liés, sur la base d'informations privilégiées.

Protection des données personnelles : LONSDALE s'engage à respecter les lois et réglementations applicables en matière de protection des données personnelles.

Restrictions commerciales et sanctions internationales : LONSDALE respecte les restrictions commerciales et sanctions internationales, en tenant compte de leur évolution, ainsi que les lois et réglementations relatives au contrôle des exportations.

Cadeaux et invitations : les cadeaux et invitations peuvent constituer des manifestations de courtoisie acceptables dans le cadre de relations d'affaires établies si leur portée et leur valeur sont limitées, s'ils sont offerts ouvertement et en toute transparence, si la loi locale ou l'usage du pays autorise cette pratique, s'ils ont pour but de refléter la considération et la reconnaissance et s'ils ne sont pas offerts dans l'attente d'une contrepartie. Dans certains cas, de telles pratiques sont susceptibles de relever de dispositions propres à la lutte contre la corruption ou d'autres règles juridiques qu'il y a donc lieu de connaître et de respecter.

Protection des actifs : LONSDALE est particulièrement vigilant pour protéger les ressources et actifs de ses clients et de ses fournisseurs, en particulier leurs droits de propriété intellectuelle. LONSDALE s'engage à lutter contre la contrefaçon par une stratégie de prévention, coopération et communication et LONSDALE exige également de ses partenaires qu'ils respectent ses propres droits en la matière.

Prises de position publiques : LONSDALE apporte sa plus grande vigilance quant à ses prises de position publiques, en particulier sur Internet et les réseaux sociaux et engage ses collaborateurs à faire de même. LONSDALE s'assure que ses interventions ne sont pas attribuées à ses partenaires et sont conformes aux engagements en matière de confidentialité et de respect du secret professionnel pris envers ses derniers.

Transparence de l'information : les clients de LONSDALE doivent fournir des informations claires et précises quant aux méthodes et ressources utilisées, sites de production et caractéristiques des produits ou services fournis, pour permettre aux collaborateurs de LONSDALE de s'abstenir de toute allégation trompeuse dans le cadre des projets menés pour leur compte.

4. Signalement

Tout comportement qui pourrait apparaître en contradiction avec ce Code de Conduite peut faire l'objet d'un signalement à l'adresse suivante :

signalement@lonsdale.fr

LONSDALE est à l'écoute des préoccupations de ses collaborateurs, permettant d'alerter les membres de la direction sur une demande ou une sollicitation susceptible d'enfreindre le présent guide ou la réglementation.

Les collaborateurs ont la possibilité de se rapprocher également de leur supérieur hiérarchique direct ou indirect à cet égard.

LONSDALE encourage ses collaborateurs à alerter les personnes responsables, sur les risques de corruption et d'éthique.

Les lanceurs d'alerte collaborateurs sont protégés dans les conditions de la loi française.

Tout signalement d'une alerte devrait se faire en précisant clairement et au besoin de manière anonyme les manquements potentiels ou effectifs établis. Une alerte ne peut constituer une dénonciation ne reposant pas sur des faits précis ou de nature à porter de manière déloyale à la probité d'un collaborateur ou d'un partenaire.

LONSDALE examine systématiquement et en détail les signalements portés à sa connaissance. La procédure de signalement est fondée sur une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, sauf exigence légale ou réquisition d'une autorité

Lorsque le signalement ne suscite aucune suite, LONSDALE détruit tous les éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et des personnes visées.

Un collaborateur ayant signalé une alerte de bonne foi ne peut pas faire l'objet de sanctions disciplinaires

La procédure de signalement constitue un traitement de données personnelles pour laquelle LONSDALE est responsable de traitement au sens de la Loi informatique et libertés.

Chaque signalement sera instruit dans les meilleurs délais en garantissant l'anonymat de la personne faisant le signalement et toutes les données personnelles recueillies à cette occasion ne seront conservées que le temps nécessaire à l'instruction. Elles seront ensuite détruites, sauf besoin de l'enquête ou de procédure ultérieures.

Tout abus du système de signalement mis en place par LONSDALE pour s'assurer que son Code de Conduite est bien respecté est susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire ou pénale.