



---

# Code de Conduite

Mis à jour le 26/06/2024

---

## Engagements et responsabilités

- Corruption, pratiques anticoncurrentielles et sanctions internationales
- Droits humains
- Santé et sécurité des personnes
- Environnement
- Protection des données personnelles et sécurité des systèmes d'information
- Diversité

## Mise en œuvre du code de conduite

- Appliquer
- S'informer, alerter

Le code de conduite peut être complété par des politiques, procédures et autres supports d'information ou de formation (vidéos, etc.).

---

## Quatre piliers fondamentaux - Engagements et valeurs du Groupe LVO

La démarche éthique du Groupe LVO repose sur des valeurs et des principes incarnés et appliqués par l'ensemble de ses dirigeants et collaborateurs dans le monde. Le présent code de conduite détaille, pour l'ensemble des employés et partenaires des sociétés du Groupe, les fondamentaux de cette démarche et les comportements attendus dans leurs opérations quotidiennes. Ce code de conduite est pleinement aligné sur la politique de responsabilité sociale et environnementale du Groupe LVO, exprimée dans son rapport RSE.

### Agir avec intégrité

### Promouvoir les droits humains

### Fédérer et protéger nos équipes

### Etre sensibles aux grands enjeux environnementaux

---

## Message du Président du Groupe LVO

Le Groupe LVO se développe continuellement, en s'adaptant à un monde en constante évolution. Ce succès repose sur l'engagement des femmes et des hommes qui ont contribué à la croissance de nos activités, en défendant nos valeurs, notre savoir-faire et en incarnant une éthique professionnelle commune.

Le Groupe LVO s'oppose fermement à la corruption, au trafic d'influence et aux pratiques anticoncurrentielles. Il s'engage à assurer la transparence financière, à respecter les programmes de sanctions économiques, et à protéger les données personnelles. Il prend des mesures pour prévenir les atteintes à l'environnement, aux droits humains et aux libertés fondamentales, ainsi qu'à la santé et la sécurité des personnes. Enfin, il lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

Dans cette ère de transparence et de responsabilité, les simples déclarations ne suffisent plus. Par nos actions individuelles, nous sommes tous ambassadeurs du Groupe et garants de sa réputation. Les dirigeants de toutes nos filiales se joignent à moi pour vous demander de toujours agir avec intégrité, en respectant les lois applicables et notre code de conduite. Aucun comportement contraire à ce code ne saurait être excusé : notre responsabilité collective et la pérennité de notre Groupe en dépendent.

---

## Le Groupe LVO et ses activités

Le Groupe LVO exerce son activité dans le secteur de la commission de transport, dans le monde entier. Il possède essentiellement des bureaux et entrepôts.

Le Groupe est fier de pouvoir accompagner ses équipes tout au long de leur carrière, les former, les faire évoluer. C'est la force du Groupe.

## Adhésion aux standards internationaux

Le code de conduite du Groupe LVO est en conformité avec les standards internationaux concernant les enjeux ESG. Le Groupe s'engage à intégrer dans sa stratégie, sa culture et ses opérations quotidiennes, les 10 principes du Pacte mondial relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

## Respect de la conformité pour tous

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur, mandataire et partenaire commercial des sociétés du Groupe d'adhérer à ce code. Le Groupe LVO ne tolère aucun manquement à ce code et encourage ses parties prenantes à signaler tout comportement contraire (voir la section « Alerter »). Les contrevenants s'exposent à des sanctions disciplinaires ou à des poursuites judiciaires dans le respect du droit applicable.

---

## Engagements et responsabilités

### Lutte contre la corruption

#### Principes essentiels

Le Groupe LVO condamne fermement toutes formes de corruption et de trafic d'influence. La corruption représente un obstacle majeur à une croissance durable et au développement socio-économique des pays. Les personnes agissant au nom du Groupe doivent s'abstenir de proposer tout avantage à une personne (en particulier aux représentants de l'autorité publique) en échange de l'accomplissement ou de l'abstention d'un acte de leur fonction, ou pour obtenir une décision favorable pour une société du Groupe.

**Exemple :** *Offrir un cadeau à un partenaire professionnel*

Un bon client, avec lequel j'entretiens de bonnes relations depuis des années, arrive en fin de carrière. J'aimerais lui offrir un cadeau ou l'inviter au restaurant. Malheureusement, cela coïncide avec la finalisation de l'appel d'offre dans lequel je me suis porté candidat.

**Conduite à adopter :** Dans certaines occasions particulières, il est possible d'offrir des cadeaux ou d'inviter des clients/prospects à des événements pour entretenir de bonnes relations commerciales. Toutefois, ces cadeaux doivent être déclarés, autorisés et enregistrés. Offrir (ou recevoir) un cadeau doit rester un geste raisonnable et désintéressé, sans intention d'influencer son destinataire. Dans ce cas, en raison de l'imminence de la fin de l'appel d'offre, ce geste n'est pas approprié et non conforme à la politique Groupe.

### Lutte contre les pratiques anticoncurrentielles

#### Principes essentiels

Un environnement concurrentiel sain permet d'offrir les meilleurs services à nos clients. Le Groupe LVO ne participe à aucune pratique visant à fausser, entraver, supprimer ou restreindre abusivement la libre concurrence. Ces pratiques comprennent notamment les ententes sur les prix ou la répartition des parts de marché et des appels d'offres.

**Exemple :** *Discussion sur la répartition d'un marché*

Ma société se réunit avec des acteurs de son secteur d'activité une fois par mois. Lors d'une réunion, un échange s'amorce entre concurrents sur un important appel d'offres afin de s'arranger sur les prix proposés et qu'ainsi, tout le monde puisse être sélectionné sur une part de marché précise.

**Conduite à adopter :** Les échanges entre partenaires d'un même secteur d'activité peuvent être utiles pour aborder des problématiques communes, telles que les réglementations, les problématiques liées à la géopolitique, la sécurité des marchandises. Cependant, si des sujets comme la fixation des prix, la répartition des parts de marché ou des appels d'offres en cours sont abordés, il est important de quitter immédiatement la réunion et de s'assurer que votre départ est enregistré. Ensuite, signalez l'incident à votre supérieur hiérarchique ou via le dispositif d'alerte.

## Respect des sanctions internationales

### Principes essentiels

Le Groupe LVO se conforme aux programmes de sanctions émanant notamment du Conseil de sécurité des Nations unies, de l'Union européenne et des États-Unis d'Amérique, qu'il s'agisse de mesures restrictives à l'encontre d'un État, d'un individu ou d'une organisation. Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de participer à des opérations qui pourraient contrevenir à un embargo, à des sanctions sectorielles ou à des gels d'avoirs.

**Exemple :** *Demande d'exportation de produits vers l'étranger sans précision*

Une société souhaite exporter des produits vers un pays X. Le client est fiable et reconnu, mais ne souhaite indiquer aucune précision quant à la marchandise à transporter. Cette façon d'agir n'est pas en adéquation avec les standards du Groupe et les bases de notre métier.

**Conduite à adopter :** Certains programmes de sanctions interdisent ou exigent une autorisation préalable pour des opérations visant un pays ou un secteur économique spécifiques. En cas de doute, il est nécessaire d'obtenir le plus d'informations possible sur la marchandise, et vérifier si ce pays X fait l'objet de sanctions particulières, et de contacter, si besoin, le délégué conformité de votre périmètre.

## Protection de la liberté d'expression et d'association

### Principes essentiels

Le Groupe LVO promeut le droit à la liberté d'expression, d'association et de représentation collective, et s'engage à garantir un dialogue social ouvert en toutes circonstances. Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de toute forme de pression, d'exaction ou de comportement visant à altérer ou entraver l'expression des salariés.

**Exemple :** *Revendications des collaborateurs*

Je dirige une entité dans un pays où l'organisation collective des travailleurs n'est pas prévue par la loi. Certains collaborateurs souhaitent exprimer des revendications et envisagent de se constituer en syndicat.

**Conduite à adopter :** Le Groupe LVO s'engage à faciliter l'expression des collaborateurs et à garantir la non-discrimination des travailleurs impliqués dans des structures représentatives. Dans le respect des lois locales, les salariés doivent être reçus et leurs revendications étudiées. Contactez la direction des ressources humaines pour mettre en place les outils et procédures permettant de recueillir les demandes des collaborateurs et garantir ainsi un dialogue social ouvert.

## Lutte contre le travail forcé et le trafic d'êtres humains

### Principes essentiels

Le Groupe LVO s'oppose fermement à toute forme d'esclavage moderne et au trafic d'êtres humains. Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de participer ou de contribuer, directement ou indirectement, à des situations de travail forcé. Le travail forcé est défini comme tout travail accompli contre son gré et sous contrainte d'une quelconque menace, y compris la violence, l'intimidation, la manipulation de dettes, la rétention de salaire

ou de papiers d'identité, et la menace de dénonciation aux autorités migratoires. Le trafic d'êtres humains désigne l'exploitation d'individus à travers le travail forcé, impliquant souvent le transport de ces individus à l'intérieur d'un pays ou au-delà des frontières.

**Exemple** : *Conditions de travail dangereuses chez un sous-traitant*

Lors d'une visite de site, je constate que des travailleurs engagés par une entreprise sous-traitante dorment sur le parking du dépôt et travaillent sans équipements adaptés. Certains travailleurs accusent leur entreprise de bloquer le versement de leurs salaires pour les contraindre à continuer de travailler dans ces conditions dangereuses, alors qu'ils veulent démissionner.

**Conduite à adopter** : Si ces faits sont avérés, il est crucial d'en informer immédiatement votre supérieur hiérarchique ou votre référent RSE, ou de le signaler via le dispositif d'alerte professionnelle. Des vérifications seront effectuées auprès de l'entreprise sous-traitante et des actions correctives seront mises en place rapidement.

## Lutte contre le travail des enfants

### Principes essentiels

Conformément aux dispositions de l'Organisation internationale du travail (OIT), le Groupe LVO interdit le recours, direct ou indirect, au travail des enfants. En plus de respecter les législations locales sur l'âge minimal d'accès à l'emploi, le Groupe interdit l'embauche d'enfants âgés de moins de 15 ans pour tout travail, et l'embauche de jeunes âgés de moins de 18 ans pour tout type de travail dit « dangereux ».

**Exemple** : *Jeunes employés chez un sous-traitant*

Dans le pays où ma société est implantée, le travail des enfants de moins de 15 ans n'est pas interdit. Lors d'une visite de site opérée par un sous-traitant, je remarque que certains employés semblent très jeunes.

**Conduite à adopter** : Si vous êtes témoin de travail d'enfants, ou si vous soupçonnez une telle pratique chez un fournisseur ou sous-traitant, signalez la situation à votre supérieur hiérarchique ou à votre référent RSE, ou utilisez le système d'alerte professionnelle. Dans les territoires où la législation ou les pratiques laissent suspecter un risque, le recrutement et le recours à la sous-traitance doivent faire l'objet d'une vigilance accrue. Vérifiez systématiquement les documents d'identité des travailleurs et exigez la même rigueur de la part de vos partenaires commerciaux.

## Droits des communautés locales et des riverains

### Principes essentiels

Respectueux des réglementations locales et des standards internationaux, le Groupe LVO s'engage à respecter et promouvoir les droits des communautés locales et des populations riveraines pouvant être impactées par ses activités.

**Exemple** : *Accusation de pollution par les riverains*

L'entité où je travaille se trouve à proximité de zones urbaines. Les habitants de la commune se plaignent de déchets de type palettes et produits dangereux, retrouvés aux abords des routes et dans les cours d'eau, accusant l'entreprise d'en être à l'origine.

**Conduite à adopter :** Il faut d'abord déterminer si les faits de pollution dénoncés résultent d'un comportement inapproprié d'un salarié ou d'un partenaire de l'entreprise, ou d'une non-application des processus internes de gestion environnementale. Si vous êtes témoin ou soupçonnez un comportement irrespectueux, signalez la situation à votre supérieur hiérarchique ou au chargé environnement, ou utilisez le dispositif d'alerte professionnelle. Dans des territoires où les solutions de gestion des déchets sont faibles ou absentes, il est crucial de mettre en place des solutions adaptées pour prévenir, corriger ou compenser les risques de pollution.

---

## Mise en œuvre du code de conduite

### Dispositif d'application du code de conduite

Le Groupe LVO ne tolère aucun manquement à son code de conduite et s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et sanctionner les agissements contraires, établis à l'issue d'une procédure contradictoire. Toute personne contrevenant au code s'expose à des sanctions disciplinaires, selon les conditions prévues dans le règlement intérieur, ou à des poursuites judiciaires dans le respect du droit applicable.

Le respect des engagements du Groupe LVO repose sur un dispositif cohérent et efficace, mis en œuvre par diverses instances :

- le Conseil de Surveillance ;
- la Direction générale / CODIR ;
- le Comité éthique – RSE et anticorruption ;
- la Département RSE et sureté;
- la Direction des ressources humaines ;
- la Direction des systèmes d'information ;
- la Direction finance ;

Ces instances veillent à la bonne compréhension et au respect du code de conduite. Leurs membres sont soumis à une obligation de confidentialité et disposent de l'autorité, des compétences et des moyens nécessaires pour exercer cette mission.

### Organisation fonctionnelle

La mise en œuvre du code de conduite est structurée de manière suivante :

- **Rapport RSE** : fixe les grands engagements du Groupe en faveur d'un développement durable et inclusif.
- **Code de conduite** : détaille les principes, règles de conduite et comportements à adopter.
- **Politiques et règles de conduite** : couvrent les domaines de conformité, des ressources humaines, de la protection des données personnelles, etc.



## **Sensibilisation et formation**

Le Groupe LVO va déployer dès 2024, des dispositifs de sensibilisation et de formation pour s'assurer que tous ses collaborateurs et partenaires commerciaux comprennent bien le code de conduite et peuvent s'y conformer dans leurs activités quotidiennes. Les employés identifiés comme exposés à des risques spécifiques bénéficient de formations complémentaires.

## **Dispositif d'alerte**

Le dispositif d'alerte professionnelle complète les modes classiques de remontée d'informations, comme la voie hiérarchique. Accessible via l'adresse mail [alert@leonvincent.fr](mailto:alert@leonvincent.fr) il permet de signaler un manquement présumé au code de conduite dont vous auriez eu personnellement connaissance. Le Groupe assure un traitement confidentiel des signalements et la protection de leurs auteurs de bonne foi contre toute forme de représailles. En revanche, l'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.