

CHARTRE ETHIQUE ET DEONTOLOGIQUE

Le groupe Logsytech exerce ses activités dans le respect de ses valeurs ; respect des collaborateurs, du client et de l'environnement et de règles d'éthique auxquelles ses dirigeants sont fortement attachés.

Compte tenu de la stratégie RSE du groupe, des exigences de nos clients, et des réglementations en vigueur, Logsytech a établi une Charte Ethique et Déontologique qui résume les engagements et règles de conduite devant guider les salariés du Groupe dans leurs actions quotidiennes.

La Charte Ethique et Déontologique décrit les dispositions mises en place pour assurer une bonne cohésion interne et une relation durable avec nos clients, nos fournisseurs et les autres parties prenantes.

Porteurs des principes éthiques du groupe, les responsables hiérarchiques ont des obligations particulières : transmettre, sensibiliser, former et contrôler. Les soussignés, membres du comité de direction et responsables opérant au sein du groupe Logsytech, expriment par leur signature, leur accord et leur soutien individuel et collectif aux dispositions de la présente Charte.



Patrick Foillard
PDG



Lina Duarte
Directrice d'exploitation



Arnaud Croizet
Dir. du Développement
et de l'Innovation



Gilles Bors
Directeur Administratif et
Financier



**Jean-Yves
Kergaravat**
Directeur d'OptiAustral



Steven Ferreira
Directeur des Services
d'Information

I - Nos principes éthiques

I – 1 - Ressources Humaines

La politique ressources humaines du groupe est fondée sur le respect de la réglementation en vigueur et des recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), sur le traitement équitable et respectueux des personnes et le respect de leurs droits et de leurs libertés individuelles.

Elle favorise leur implication et leur développement, tant professionnel que personnel, dans l'entreprise.

⇒ Santé Sécurité

Assurer à l'ensemble des salariés un environnement de travail sécurisé et des conditions de vie décentes est une priorité pour le groupe Logsytech. L'objectif est de fournir un niveau de sécurité au travail qui soit respectueux des réglementations en vigueur et conforme avec les risques identifiés auxquels les salariés pourraient être exposés.

Un plan de protection et de prévention de la santé et de la sécurité des salariés est établi sur chaque site. Il définit l'organisation, les ressources dédiées et les actions de formation à mettre en œuvre.

Chaque salarié a l'obligation stricte de respecter les consignes de sécurité mises en place

⇒ Diversité et égalité professionnelle

Le respect des cultures et de la diversité des identités est un élément clé dans le fonctionnement quotidien de Logsytech.

La politique de Ressources Humaines intègre les principes de non-discrimination dans les conditions d'accès à l'emploi, d'exercice des emplois et de traitement de ses salariés.

Ces principes s'appliquent non seulement au moment de l'embauche mais également aux décisions concernant la formation, la promotion, le maintien dans l'emploi et les conditions de travail en général.

Le groupe logsytech est signataire de la Charte Diversité dont l'ambition est de « *Connaître, reconnaître et faire vivre ensemble les différences pour faire de la diversité une source de performance économique et sociale* »

⇒ Relations Sociales

Un Comité Social et Economique existe. Cette instance est un lieu d'échange et de concertation, qui, associée aux actions de nos managers de proximité, contribue à maintenir au sein de nos sites un climat social de qualité.

Logsytech respecte le principe du pluralisme syndical, le rôle et les responsabilités des partenaires sociaux et s'engage à communiquer et à négocier ouvertement avec eux sur les questions d'intérêt collectif. Logsytech favorise, entre collègues, un relationnel fondé sur le respect, la courtoisie et la reconnaissance. Logsytech condamne et sanctionne le harcèlement moral ou sexuel.

I – 2 - Relations avec nos partenaires commerciaux

⇒ Clients

L'engagement de Logsytech vis-à-vis de ses clients est d'être à leur écoute afin de leur apporter des solutions logistiques et organisationnelles conformes à leurs attentes.

La fiabilité et la régularité du service fourni sont des priorités auxquelles chaque salarié doit contribuer dans son travail au quotidien.

Logsytech s'engage à respecter la confidentialité des informations qualifiées comme telles ou comme étant sensibles par ses clients.

⇒ Concurrents

Le groupe Logsytech se conforme aux règles de la concurrence en adoptant un comportement loyal et s'interdit de diffamer ou dénigrer ses concurrents. Le droit de la concurrence interdit tout comportement susceptible d'empêcher l'existence d'une concurrence loyale entre les acteurs d'un même marché. Ainsi, sont notamment interdits tous accords ou discussions avec des concurrents concernant la fixation des prix, la répartition de marchés ou de territoires.

Les salariés Logsytech, qui ont des responsabilités dans les domaines d'activités où les lois sur la concurrence peuvent s'appliquer, doivent respecter les règles de la concurrence et veiller à ce que les échanges d'informations qu'ils pourraient avoir avec des concurrents ne puissent être interprétés comme constituant un accord ou une entente interdite.

Logsytech n'utilise que des moyens légaux et honnêtes pour recueillir de l'information utile à l'obtention de marchés ou de contrats.

⇒ Fournisseurs et sous-traitants

La sélection de fournisseurs de biens ou de services est fondée sur leur professionnalisme et leur compétitivité dans la perspective d'une relation de confiance.

Les décisions d'achat reposent sur une évaluation objective de la fiabilité du fournisseur ou du transporteur.

Les personnes chargées des achats font preuve d'une éthique irréprochable et se conforment aux réglementations, notamment celles concernant les règles de la concurrence.

Logsytech engage ses partenaires commerciaux, ses fournisseurs de produits et services à se doter, si ce n'est déjà fait, de règles éthiques, environnementales et sociales.

La Charte Achats Responsables Logsytech fixe les principes éthiques, sociaux et environnementaux auxquels les fournisseurs et sous-traitants doivent adhérer.

Logsytech est attentif au fait de ne pas créer de situation de dépendance vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants.

I – 3 – Environnement

Outre le respect de la réglementation en vigueur, Logsytech mène une politique environnementale volontariste visant la prise en compte du réchauffement climatique.

L'impact des activités sur l'environnement est identifié au niveau de chaque site. Chacun a la responsabilité de mettre en œuvre les actions nécessaires pour maîtriser les aspects environnementaux significatifs identifiés et se conformer ainsi à la politique environnementale du groupe.

La démarche du groupe Logsytech en matière d'environnement est structurée autour de la norme ISO 14001, elle porte sur :

- La maîtrise de la consommation d'énergie
- Le recyclage et la valorisation des déchets
- La réduction des emballages

Chaque collaborateur est vivement incité à respecter les consignes et procédures en vigueur et à s'engager personnellement dans la protection de l'environnement

II – Lutte contre la corruption

« La corruption – entendue dans son sens strict – désigne le fait pour une personne investie d'une fonction déterminée (publique ou privée) de solliciter ou d'accepter un don ou un avantage quelconque en vue d'accomplir, ou de s'abstenir d'accomplir, un acte entrant dans le cadre de ses fonctions ».

Logsytech reconnaît l'intégrité comme l'un des principes fondateurs de son éthique. Il réproue la corruption sous toutes ses formes et veille à ce que ses collaborateurs s'impliquent pour faire respecter ce principe.

Les salariés de Logsytech doivent respecter les dispositions du présent chapitre relatives à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Ils ne doivent pas commettre d'actes de corruption (qu'elle soit passive ou active) et ne doivent pas utiliser d'intermédiaires dans le but de commettre de tels actes.

Tout salarié confronté à une proposition, pouvant s'apparenter à de la corruption, doit prendre contact avec son supérieur hiérarchique et/ou le service des ressources humaines.

II – 1 - Cadeaux et invitations

Les collaborateurs de Logsytech peuvent offrir ou se voir offrir des cadeaux et des invitations (repas, événement sportif, etc.) par un tiers (client, fournisseur, partenaire commercial, etc.) en signe de reconnaissance ou d'amitié, sans rien attendre en retour.

Toutefois, les cadeaux peuvent affecter le jugement et influencer les transactions.

➤ Cadeaux et invitations autorisés :

Les cadeaux et invitations offerts ou reçus de la part de clients, fournisseurs, prestataires, partenaires, sont autorisés sous réserve des conditions suivantes :

- Ils ne doivent pas être récurrents
- Ils doivent être de faible valeur
- Ils ne doivent, en aucun cas, influencer ou donner l'impression d'influencer une décision commerciale.

➤ Cadeaux et invitations interdits :

Sont prohibés les cadeaux et invitations pouvant être offerts en récompense d'une faveur (pot-de-vin). Ils s'apparentent à des actes de corruption.

Il est notamment interdit :

- De solliciter auprès de tiers des services, des cadeaux ou des invitations (à des événements sportifs, culturels ou mondains, voyage, repas, etc.)
- De proposer à un tiers tout service, cadeau ou invitation en vue d'obtenir un avantage
- D'accepter tout service, cadeau ou invitation dont le but serait d'obtenir un avantage
- D'accepter tout service, cadeau ou invitation qui pourrait affecter son indépendance en lui donnant le sentiment d'être redevable de la personne qui offre cet avantage.

II – 2 – Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêt est toute situation dans laquelle un jugement concernant tout intérêt de l'entreprise risque d'être influencé par un intérêt personnel direct ou indirect.

Ces conflits sont de nature à influencer les décisions des salariés et mettre ainsi en cause leur loyauté.

Tout salarié Logsytech confronté à une telle situation, doit informer au préalable son supérieur hiérarchique de tout lien existant entre lui et le partenaire commercial.

III – Procédure d'alerte

Tout salarié a le devoir de signaler tout manquement aux règles de la présente Charte Ethique et Déontologique dont il a eu personnellement connaissance. Ce signalement doit être effectué à son supérieur hiérarchique et/ou au Service des Ressources Humaines.

Si toutefois cette modalité de signalement s'avère poser une quelconque difficulté, le salarié peut adresser son alerte à la Direction Générale.

Logsytech garantit le respect de la confidentialité de l'identité de tout collaborateur qui signale un manquement. Logsytech garantit également toute forme de représailles à son encontre dès lors que celui-ci émet une alerte de bonne foi et de manière désintéressée.

Par ailleurs, une erreur de bonne foi n'entraînera pas de mesure disciplinaire, en revanche, les dénonciations volontairement abusives seront passibles de sanctions.