

UNE ENTREPRISE
UNE COLLABORATION GLOBALE
DES IDÉES INNOVANTES

Code d'Éthique.

VERSION 03

Avant Propos.

CHERS COLLÈGUES,

En tant que CEO de L&L Products, je crois fermement que la réussite, la crédibilité et la bonne réputation de notre entreprise dépendent du respect de nos principes directeurs par tous. Nos objectifs de croissance et de développement, la complexité et le caractère international des lois ainsi que l'attention croissante portée par les gouvernements à ces sujets contribuent à accroître notre exposition aux risques de non-conformité. Le présent Code d'éthique constitue un guide pour nous tous sur la conduite à adopter dans l'exercice de nos activités.

La vision de l'entreprise, « **Être un lieu où il fait bon vivre où la qualité du travail, des produits et des relations est une priorité** », met en relief les efforts mis en œuvre pour être une entreprise au sein de laquelle et avec laquelle il est agréable de travailler, ainsi que notre volonté d'être un acteur social de qualité. Conformément à nos engagements en matière de développement durable, nous voulons atteindre nos objectifs commerciaux de manière légale et éthique. Le présent Code d'éthique nous permettra de faire des choix éthiques dans notre milieu professionnel tout en agissant avec intégrité.



La réputation de L&L Products repose sur les actions de chacun. Le présent Code d'éthique doit être respecté par les employés, les administrateurs et les dirigeants de toutes les entités de L&L Products à travers le monde, ainsi que par toute personne qui agit au nom de notre société.

Au-delà de la conformité aux lois et règlements applicables, vous êtes tenu de:

- lire et comprendre et d'appliquer le présent Code d'éthique et poser toutes vos questions à votre responsable, au service des ressources humaines ou au service Juridique,
- portez ses principes au-delà des murs de L&L Products et,
- signaler tout problème de conformité ou de violation possible du présent Code d'éthique dont vous auriez

connaissance.

Tous les Managers doivent en outre :

- montrer l'exemple,
- promouvoir des règles commerciales éthiques, et,
- maintenir un climat de confiance permettant aux employés de signaler facilement les problèmes de conformité.

Les violations présumées ou réelles, ainsi que l'apparence d'une violation du présent code d'éthique, doivent être évitées et signalées. Nous nous engageons à maintenir la confiance et à encourager les employés, les administrateurs et les dirigeants à s'exprimer. Nous n'exercerons pas de représailles à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, signale un problème de conformité ou une éventuelle violation du présent Code d'éthique. Les violations peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Je suis persuadé que ce Code d'éthique vous guidera dans la prise de décisions éthiques. Mon équipe et moi sommes à votre disposition pour répondre à toute question concernant le présent Code d'éthique. Merci d'agir avec intégrité et de contribuer ainsi à la réussite et à la bonne réputation de L&L Products à travers le monde.

Christophe Carré
Chief Executive Officer & Chairman

Valeurs de l'entreprise.

QUE L&L PRODUCTS DÉFEND ET APPLIQUE AU QUOTIDIEN.



HONNÊTÉTÉ ET RESPECT

Nous sommes honnêtes avec l'ensemble du personnel et avec toute personne extérieure à l'entreprise.

Nous respectons notre parole.

Nous respectons les autres.

Nous agissons de façon à construire des relations de confiance.



CRÉATIVITÉ, INNOVATION ET ESPRIT D'ENTREPRENDRE

En partageant des informations, en sollicitant des avis et en collaborant ensemble, nous créons un environnement entrepreneurial exceptionnel où les idées prennent vie.



COHÉRENCE ET ÉQUITÉ

Nous nous efforçons toujours de traiter nos collaborateurs avec équité et d'être cohérent dans l'application de notre politique.



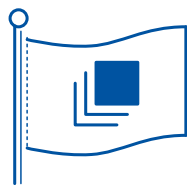
SUCCÈS TEL QUE NOUS LE DÉFINISSONS

L'idée que la croissance sans le bénéfice équivalent n'est pas salubre reste le fondement de nos décisions.



AUTORITÉ, RESPONSABILITÉ ET DEVOIR D'ÉCOUTE

Autorité et responsabilité sont liées. Les décisions doivent être prises là où elles s'appliquent. Nos décisions et actions doivent être cohérentes avec notre stratégie globale tout en respectant nos valeurs.



FIERS DE L'APPARTENANCE

Nous reconnaissons le caractère unique de chaque personne et la valeur que chacun apporte à notre organisation. Nous reconnaissons les efforts individuels et collectifs faits dans l'optique de relever nos défis et atteindre nos objectifs. Nous prenons le temps de célébrer nos succès.



IMPORTANCE DES RELATIONS AVEC NOS PARTENAIRES

Nous reconnaissons l'importance primordiale des relations avec nos partenaires, incluant nos clients, fournisseurs, conseillers et autres parties prenantes. Il est dans notre intérêt à long terme que nos partenaires réussissent, de même que leur intérêt réside dans la solidité de notre entreprise.



UN BON CITOYEN DANS NOTRE COMMUNAUTÉ

Nous respectons notre environnement et soutenons les efforts pour faire des lieux dans lesquels nous opérons de meilleurs endroits pour tous ceux qui y vivent.

1. Droits de l'homme et respect du droit de travail.

NOUS RECONNAISSONS LE CARACTÈRE UNIQUE DE CHAQUE PERSONNE ET LA VALEUR QUE CHACUN APPORTE À L'ENTREPRISE. NOUS ŒUVRONS CONTINUUELLEMENT À CRÉER UN ENVIRONNEMENT SÛR, SAIN, RESPECTUEUX, SÉCURITAIRE ET DYNAMIQUE VISANT À RETENIR ET FIDÉLISER NOS EMPLOYÉS ET À ATTIRER DE NOUVEAUX TALENTS.

Nous faisons preuve d'équité et de cohérence dans l'application de nos politiques. Nous fournissons à l'ensemble de nos collaborateurs et administrateurs, un environnement exempt de toute discrimination et de tout harcèlement. Chacun est traité avec égalité quels que soient, notamment, son origine ethnique, sa religion, son appartenance politique ou syndicale, son genre, son orientation sexuelle, son âge ou son handicap.

En outre, nous sommes convaincus qu'il faut rechercher les meilleurs talents et les personnes les plus qualifiées, et nous espérons ainsi créer un environnement diversifié qui favorise l'innovation et l'intégration.

Nous attendons de chaque membre de notre entreprise et de chaque personne travaillant avec nous qu'ils promeuvent la diversité, l'équité, l'honnêteté, l'inclusion et le respect de tous.

Nos employés constituent notre atout le plus précieux. Leur santé et leur sécurité sont notre priorité. Notre objectif est d'éliminer tout risque d'accident dans nos usines et nos bureaux à travers le monde. Nous nous conformons à toutes les lois locales applicables en matière de temps de travail et de rémunération des employés. Nous respectons et soutenons nos employés. Nous encourageons le développement des compétences et nous attachons à offrir, autant que possible, des opportunités d'évolution au sein de l'entreprise.

Nous respectons les droits de l'homme et ne pratiquons ni le travail des enfants ni le travail forcé.

Nous attendons de toutes les personnes dans notre organisation qu'elles veillent à :

- a) respecter toutes les règles internes de sécurité et portent les équipements de protection individuelle conformément aux règles internes,
- b) signaler immédiatement à un superviseur toute suspicion de dysfonctionnement des équipements ou de situation de travail dangereuse ou autre comportement dangereuse,
- c) garantir, créer et promouvoir un environnement de travail juste, propice à la diversité,
- d) ne pas participer ou tolérer le harcèlement ou la discrimination, et,
- e) veiller à ce qu'aucun employé ne soit mineur ou employé contre son gré,
- f) participer à toutes les sessions de formations qui leur sont assignées, notamment en matière de conformité, de sécurité, de harcèlement, d'intimidation et d'autres sujets liés aux droits de l'homme et au travail, et revoir régulièrement les politiques de l'entreprise, et,
- g) contacter leur responsable, le service des ressources humaines, le service juridique ou la ligne « Speak Up » s'ils soupçonnent ou ont connaissance d'un problème de conformité.



2. ETHIQUE DANS LES AFFAIRES.

NOUS NOUS ENGAGEONS DANS DES PRATIQUES COMMERCIALES LOYALES

2.1. CONCURRENCE LOYALE

Nous respectons les lois sur la concurrence et nous nous engageons à pratiquer une concurrence loyale partout où nous exerçons nos activités.

La réglementation antitrust vise à encourager la concurrence en interdisant les accords qui restreignent de manière déraisonnable la liberté des échanges. Les accords écrits et oraux, ainsi que les comportements coordonnés résultant de discussions informelles qui restreindraient ou viseraient à restreindre la liberté du commerce sont strictement interdits.

Les réglementations antitrust sont généralement applicables au-delà des frontières. Leur violation peut entraîner l'annulation de contrats commerciaux, des amendes éventuelles pour l'entreprise et des amendes ou des peines de prison pour nos employés, administrateurs et dirigeants. Nous devons nous assurer de ne pas discuter d'informations sensibles avec nos concurrents. Aucune information ne doit être communiquée ou obtenue de la part de concurrents en ce qui concerne les prix, les coûts, les marges, les capacités de fabrication ou les conditions de vente entre autre.

Nous attendons de toutes les personnes dans notre organisation qu'elles veillent à :

- a) ne jamais divulguer à nos concurrents d'informations sensibles du point de vue de la concurrence telles que les prix, les conditions contractuelles ou les plans marketing,
- b) ne jamais conclure avec nos concurrents des accords qui pourraient avoir pour objet ou pour effet de restreindre illégalement la concurrence, de partager ou de diviser des marchés, des clients ou des territoires, de boycotter un client ou un fournisseur, de limiter la production ou les capacités de production ou d'empêcher un concurrent de pénétrer sur le marché,
- c) faire preuve d'une prudence particulière lors des salons et des réunions d'associations professionnelles, car ces événements sont susceptibles de faciliter les discussions entre concurrents au sujet d'informations sensibles du point de vue de la concurrence, et,
- d) demander l'avis préalable du service Juridique dans les situations suivantes :
co-développement avec un concurrent,
contrat d'exclusivité ou partage d'informations sensibles du point de vue de la concurrence.



2. ETHIQUE DANS LES AFFAIRES.

IL EST ESSENTIEL D'ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS AFIN DE S'ASSURER QUE NOS DÉCISIONS SOIENT PRISES DANS LE MEILLEUR INTÉRÊT DE NOTRE ENTREPRISE PLUTÔT QUE DANS L'INTÉRÊT PERSONNEL D'UN EMPLOYÉ.

2.2 CONFLIT D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts peut survenir dans plusieurs cas.

Par exemple, il y a conflit lorsqu'un employé a des intérêts en dehors de L&L Products et qu'il doit, à un moment donné, choisir entre son entreprise et la nôtre. De même, il y a conflit d'intérêts lorsqu'un employé de L&L entretient une relation d'affaires pour L&L Products avec une entreprise dans laquelle l'un de ses parents ou amis détient une part importante ou a la capacité de prendre des décisions commerciales.

Lorsque de telles situations ne peuvent être évitées, elles doivent être signalées au responsable ou au service des ressources humaines.

Nous attendons de toutes les personnes dans notre organisation qu'elles veillent à :

- a) éviter de se livrer à toute activité en concurrence avec notre société et demander l'autorisation de leur responsable avant de s'engager dans une activité secondaire,
- b) communiquer à leur responsable ou au service des ressources humaines toute situation dans laquelle leurs intérêts personnels pourraient entrer en conflit ou sembler entrer en conflit avec les intérêts de notre société, par exemple :
 - un employé entretenant une relation commerciale avec un membre de sa famille ou un ami qui travaille pour un client, un fournisseur ou un concurrent de notre entreprise,
 - un employé entretenant une relation personnelle avec une personne qu'il supervise ou dont il dépend,
 - un employé détenant ou acquérant directement ou indirectement une participation significative dans une société concurrente, un client ou un fournisseur,
 - un employé saisissant pour son propre bénéfice une opportunité commerciale dont il a pris connaissance dans le cadre de son travail au sein de notre entreprise, et,
- c) obtenir l'autorisation écrite préalable de leur responsable et de leur service des ressources humaines avant de faire partie du directoire, du conseil de surveillance ou d'un organe consultatif d'une autre société même dans une entreprise qui n'est pas dans la même ligne d'activité ou en concurrence avec L&L Products



2. ETHIQUE DANS LES AFFAIRES.

NOUS NE TOLÉRONS AUCUNE FORME DE CORRUPTION

NOUS RECHERCHONS UNE CROISSANCE RENTABLE, MAIS PAS À N'IMPORTE QUEL PRIX.

2.3. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

Pots-de-vin

Les pots-de-vin consistent à donner, offrir ou promettre de donner, directement ou indirectement, un avantage à une personne afin d'obtenir ou d'éviter l'accomplissement d'un acte par cette personne, dans l'exercice de ses fonctions (ces actes étant interdits par les lois sur la corruption). Il est interdit de corrompre des fonctionnaires du gouvernement, des particuliers ou des entreprises privées. Il est également interdit de recevoir des pots-de-vin. Les pots-de-vin peuvent prendre de nombreuses formes telles que : espèces, cartes-cadeaux, cadeaux excessifs, services personnels, faveurs ou invitations.

Il est interdit de corrompre non seulement des fonctionnaires, mais aussi des personnes privées ou des entreprises. Dès lors que l'intention est d'influencer la décision du destinataire pour obtenir un avantage indu, ces cadeaux et invitations sont interdits. En outre, le recours à un tiers pour corrompre en notre nom est également strictement interdit.

Dès lors que l'intention est d'influencer la décision de la personne destinataire afin d'obtenir un avantage indu, le cadeau est strictement interdit. Il est également illégal de demander à un tiers de verser un pot-de-vin au nom de l'entreprise. Paiements de facilitation

Paiements de facilitation

Les paiements de facilitation sont des paiements de faible valeur versés à des fonctionnaires d'échelon inférieur pour obtenir une action courante et non discrétionnaire du gouvernement à laquelle une entreprise a légalement droit. Bien que tolérés dans certains pays, la politique de

L&L Products est d'interdire strictement ces paiements. Nous nous engageons fermement à mener nos activités avec intégrité.

Extorsion

L'extorsion est le recours injustifié à la force, à l'intimidation ou même à la violence, qu'il s'agisse de menaces ou de faits réels, pour obtenir de l'argent ou des biens. L'extorsion implique généralement une menace à l'encontre de la victime, de ses biens, de ses amis ou des membres de sa famille. Le chantage peut être une forme d'extorsion. L'extorsion est strictement interdite. Nous nous engageons fermement à faire preuve d'intégrité dans la conduite de nos affaires. Toutes les formes de corruption, y compris les pots-de-vin, l'extorsion, le détournement de fonds et les paiements de facilitation, sont interdites. Il est interdit de donner ou de promettre quoi que ce soit pour faire entrer indûment une entreprise, obtenir une licence ou une autorisation réglementaire, éviter des droits ou des frais de douane, débloquer des marchandises à la frontière ou obtenir un avantage indu.

Aucun employé ne sera pénalisé pour avoir refusé de se livrer à la corruption, aux pots-de-vin, à l'extorsion, au détournement de fonds ou à toute autre activité illégale similaire, même si un tel refus entraîne une perte d'activité.

Tous les membres de notre organisation sont tenus de :

- a) Ne jamais offrir ou promettre de donner quoi que ce soit de valeur à un tiers afin d'obtenir un avantage indu,
- b) ne jamais accepter quoi que ce soit de valeur qui a été ou semble avoir été reçu pour obtenir un avantage indu, et
- c) signaler à leur supérieur hiérarchique, au service des ressources humaines, au service juridique ou au Speak Up Line en cas de suspicion ou de violation effective des lois anticorruption.

BIEN QUE L'ACCEPTATION OU LA REMISE DE CADEAUX ET D'INVITATIONS PUISSE RENFORCER NOS RELATIONS COMMERCIALES, NOUS DEVONS ÉVITER DE CRÉER DES CONFLITS D'INTÉRÊTS.

2.4. CADEAUX ET INVITATIONS

Les cadeaux et invitations excessifs qui vont au-delà d'une simple expression de respect ou de courtoisie sont interdits. Aucun intermédiaire tel que des agents ou consultants ne peut être utilisé pour contourner cette interdiction. Une attention particulière doit être portée lorsque nous sommes amenés à travailler avec des représentants du gouvernement.

Les règles suivantes s'appliquent à tous les cadeaux et invitations, qu'ils soient fournis ou reçus par un employé de L&L Products.

Les cadeaux et invitations doivent :

- 1) être conformes aux lois et règlements applicables ainsi qu'à notre politique cadeaux et invitations et aux politiques de l'entreprise tiers,
- 2) ne pas être offerts ou reçus en échange d'un avantage indu ou pour influencer un acte officiel,
- 3) avoir une valeur raisonnable et être adaptés à l'occasion et à la position du destinataire et du fournisseur du cadeau, et,
- 4) être faites de manière transparente et enregistré auprès des finances.

2. ETHIQUE DANS LES AFFAIRES.

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE EST L'UNE DE NOS VALEURS FONDAMENTALES. NOUS ENCOURAGEONS LES EFFORTS VISANT À FAIRE DES COMMUNAUTÉS DANS LESQUELLES NOUS SOMMES IMPLANTÉS DES LIEUX PLUS AGRÉABLES POUR CHACUN DES MEMBRES.

2.5. DONS ET PARRAINAGE

Nous désirons apporter une contribution positive dans les communautés dans lesquelles nous sommes implantés. Nous sommes ouverts au développement du tissu social à travers des dons ou le parrainage d'événements et de projets locaux. Nous encourageons également les efforts de nos employés visant à faire des lieux où nous exerçons nos activités des endroits où il fait bon vivre.

Nous attendons de toutes les personnes dans notre organisation, qu'elles veillent à :

- a) respecter les directives globales et locales en matière de dons et parrainage,
- b) demander l'autorisation écrite préalable du service des ressources humaines local avant de consentir à tout don ou parrainage.

LES LOIS SUR LE CONTRÔLE DES EXPORTATIONS VISENT À LIMITER LES ÉCHANGES COMMERCIAUX OU LES AFFAIRES AVEC DES PAYS, RÉGIONS, RÉGIMES, SOCIÉTÉS OU PARTICULIERS SANCTIONNÉS. NOUS TRAVAILLONS DANS LE RESPECT DE CES LOIS.

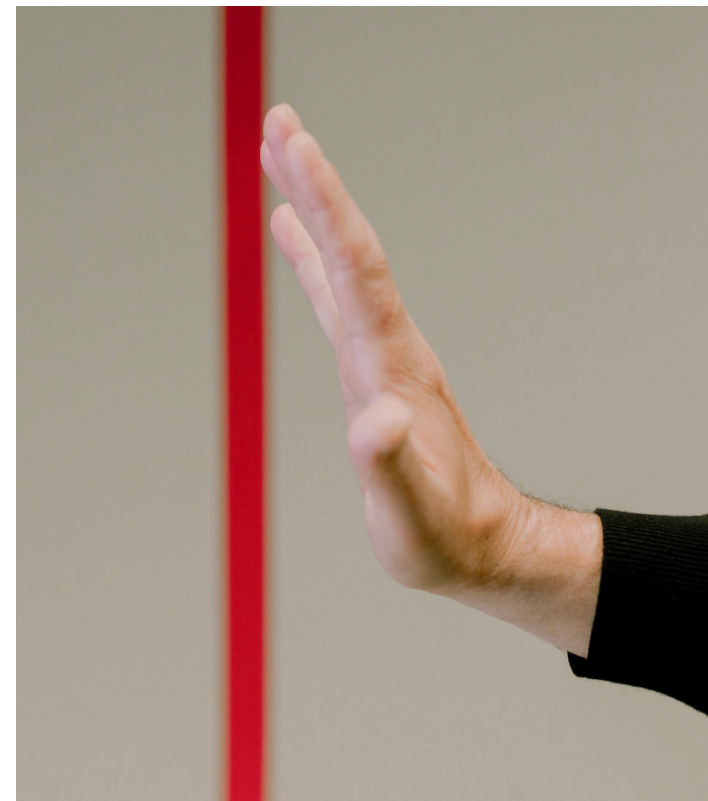
2.6. Contrôle des exportations

Les contrôles des exportations et les sanctions économiques limitent notre capacité à commercer avec certains pays, régions, régimes, entreprises ou individus. Nous devons veiller à respecter ces lois et politiques. L'exportation implique le transfert de tous types d'articles à travers les frontières internationales.

Ces éléments comprennent : les marchandises, les données, les logiciels et le savoir-faire technologique, même s'ils sont envoyés par courrier électronique. Certains pays considèrent le partage d'informations avec un ressortissant étranger comme une exportation, même si ces informations ne quittent jamais le pays. Si vous avez des questions sur les lois qui s'appliquent à vos responsabilités professionnelles, sur les articles dont l'exportation est réglementée ou sur la question de savoir si des sanctions s'appliquent à une transaction proposée, veuillez contacter votre responsable, le service juridique ou le directeur financier mondial.

Nous attendons de toutes les personnes dans notre organisation qu'elles veillent à :

- a) respecter les lois sur le contrôle des exportations dans tous les pays où nous exerçons nos activités, et,
- b) veiller à ce que nos transactions n'impliquent pas de pays, de sociétés ou de particuliers soumis à des restrictions ou des sanctions.
- c) signaler à leur responsable, au service des ressources humaines, au service juridique ou au Speak Up Line en cas de suspicion de violation ou de future violation possible des lois sur le contrôle des exportations.



2. ETHIQUE DANS LES AFFAIRES.

NE PAS ENFREINDRE SCIEMMENT LES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE D'AUTRUI.

2.7. PROTECTION DES ACTIFS, INCLUANT LES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Les actifs corporels et incorporels de la société doivent être utilisés à des fins commerciales légitimes et être protégés contre le vol, la fraude et l'abus.

Nous devons utiliser les actifs de notre entreprise dans le cadre de notre travail et ne pas détourner ou utiliser ceux-ci à des fins inappropriées ou non autorisées. Les droits de propriété intellectuelle tels que les marques déposées, brevets, savoir-faire, secrets commerciaux, dessins et autres informations de valeur pour notre entreprise sont considérés comme des actifs incorporels et doivent être protégés. De la même manière, nos clients, fournisseurs et concurrents ont également des droits de propriété intellectuelle que nous devons respecter. Nous ne devons pas enfreindre sciemment les droits de propriété intellectuelle de tiers. Dans certains cas, notre société peut conclure des accords avec des tiers pour concéder des licences, partager ou transférer des technologies, du savoir-faire et des droits de propriété intellectuelle.

Tous les membres de notre organisation sont tenus de :

- a) Respecter et protéger les biens matériels et immatériels de l'entreprise,
- b) Utiliser les biens de l'entreprise uniquement à des fins professionnelles et autorisées,
- c) Ne pas détourner de biens,
- d) Respecter et ne pas enfreindre sciemment les droits de propriété intellectuelle d'autrui, et,
- e) s'efforcer de détecter, de signaler et de mettre en quarantaine les pièces et matériaux contrefaits afin d'empêcher que de tels articles ne parviennent aux clients.

PROTECTION DES DONNEES

2.8. CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES

La protection des données et des informations protège nos employés et notre entreprise. La confidentialité est l'affaire de tous, partout et chaque jour.

Les informations confidentielles de L&L Products sont un atout clé de notre entreprise. Nous ne devons pas divulguer d'informations confidentielles à des tiers non autorisés. Les informations confidentielles de L&L incluent : le savoir-faire, les idées, les inventions, les contrats, les pratiques techniques et commerciales, les informations financières, les clients potentiels, les stratégies commerciales et marketing, les objectifs de développement commercial et les capacités de production. Cette obligation de confidentialité subsiste après le départ d'un employé. Nous devons protéger les informations confidentielles de nos employés, clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Nous devons nous assurer d'utiliser le plus haut niveau de protection des données lorsque nous stockons ou transférons des données.

Nous respectons la vie privée de nos employés et nous nous engageons à protéger leurs données personnelles. Nous traitons les données personnelles de manière légale, transparente et équitable.

Chaque pays ou région peut avoir sa propre réglementation en matière de collecte et d'utilisation des données personnelles, qui doit être respectée à tout moment.



Nous attendons de toutes les personnes dans notre organisation qu'elles veillent à :

- a) respecter et protéger les informations confidentielles de notre entreprise, de nos clients et de nos autres partenaires commerciaux,
- b) ne partager des informations confidentielles qu'en cas de nécessité absolue, que ce soit au sein de L&L Products ou avec des tiers,
- c) s'assurer qu'un accord de confidentialité approprié est signé et valide avant de communiquer toute information confidentielle à l'extérieur de notre entreprise,
- d) respecter les lois et règlements sur la protection des données, et
- e) respecter les procédures informatiques relatives à l'utilisation des équipements fournis par l'entreprise (y compris ordinateur portable et téléphone mobile).

2. ETHIQUE DANS LES AFFAIRES.

2.9. Directives concernant la Bonne conduite à adopter en Matière de communication

Notre réputation est entre vos mains. Bien que nous jouissions tous de la liberté d'expression, chacun d'entre nous est également responsable de protéger l'image de notre entreprise. Nous devons nous abstenir de toute publication, y compris sur les réseaux sociaux, qui diffame notre société, dénigre nos fournisseurs ou clients, révèle des secrets commerciaux ou viole nos droits d'auteur ou de propriété intellectuelle. En outre, seuls les porte-parole autorisés (principalement l'équipe de direction locale) peuvent fournir des informations à la presse, ou aux médias publics.

2.10 Des registres précis

La crédibilité de L&L Products dépend de l'exactitude de ses rapports financiers et nous devons respecter toutes les lois applicables en matière de rapports financiers. Nous nous efforçons d'être précis dans nos écritures financières et, ce faisant, de ne pas induire en erreur.

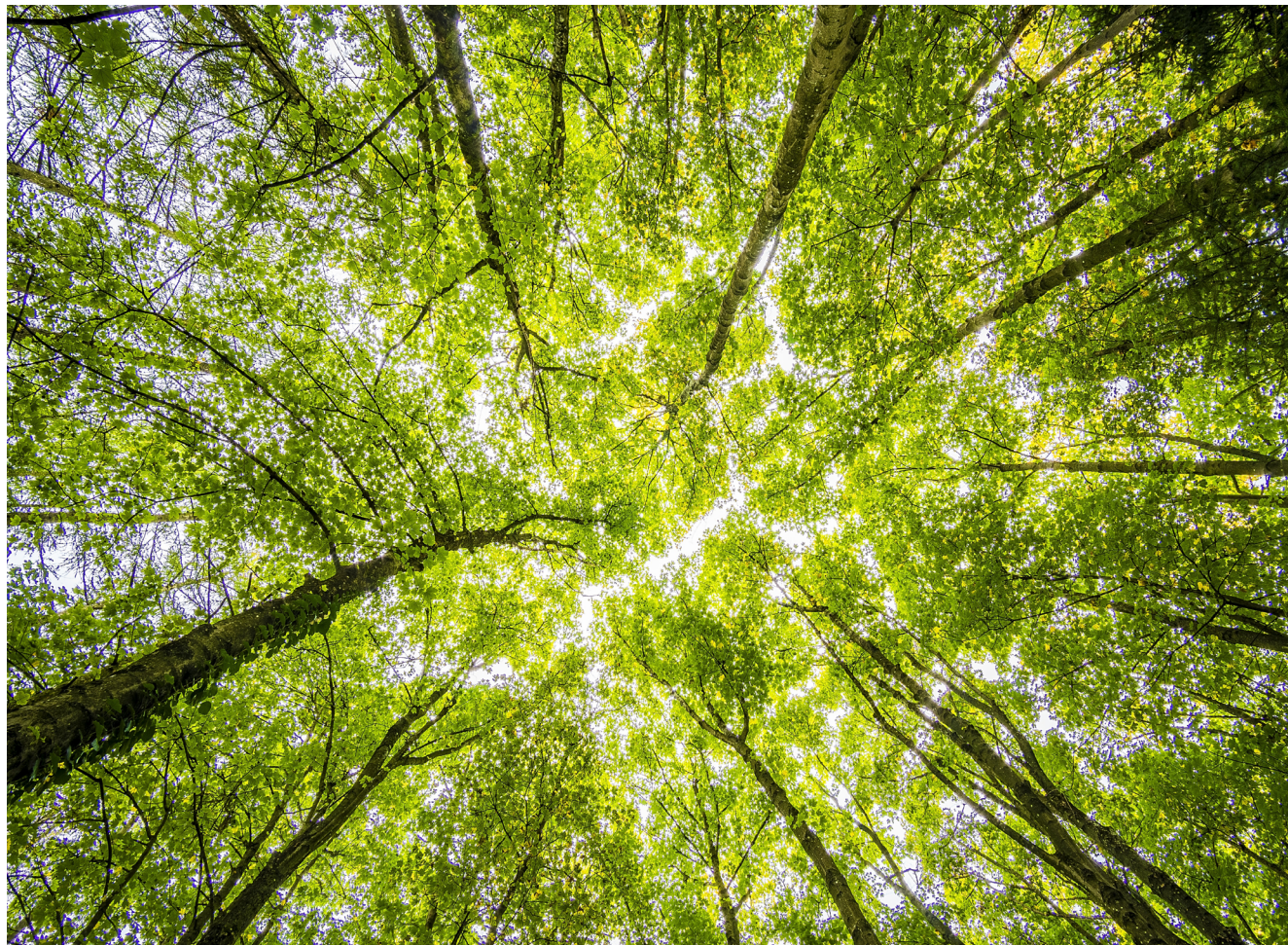
Nos contrôles financiers sont conçus pour garantir l'exactitude et la ponctualité de nos rapports financiers. Nous ne tolérerons pas que quelqu'un prenne des mesures, ou ordonne à quelqu'un d'autre de prendre des mesures, pour contourner ces contrôles par des écritures fausses ou trompeuses. Cela constitue une violation grave du présent code et peut également constituer une infraction pénale.



3. ENVIRONNEMENT.

LA PROTECTION DE LA PLANÈTE EST L'AFFAIRE DE TOUS, QUE CE SOIT AU NIVEAU INDIVIDUEL OU DE L'ENTREPRISE. NOUS JOUONS TOUS UN RÔLE ACTIF POUR FAIRE DES ENDROITS OÙ NOUS EXERÇONS NOS ACTIVITÉS UN ENDROIT OÙ IL FAIT BON VIVRE ET TRAVAILLER.

La pérennité de nos activités dépend de la préservation des ressources de notre planète. Il existe toujours, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau individuel, des actions à entreprendre afin de protéger notre planète et d'assurer la disponibilité à long terme de ses ressources. Nous nous efforçons de ne produire aucun déchet et sommes engagés dans une feuille de route vers la neutralité carbone. Notre entreprise vise à réduire au minimum l'empreinte environnementale de ses activités en réduisant ses émissions polluantes. Plus précisément, nous nous engageons à réduire notre consommation d'énergie et d'eau, à améliorer notre gestion des déchets, nos efforts de recyclage et la gestion des produits afin de minimiser notre impact sur l'environnement. En tant qu'individus, nous pouvons tous participer à cet effort, notamment en imprimant uniquement lorsque cela est nécessaire et en triant les déchets pour faciliter le recyclage



SPEAK UP LINE.

Nous soutenons un environnement d'entreprise dans lequel les questions juridiques et éthiques peuvent être soulevées ouvertement. Il n'y aura pas de représailles contre quiconque s'exprimant de bonne foi. Les problèmes de conformité doivent être identifiés le plus tôt possible pour nous permettre d'y remédier de façon appropriée. Si vous soupçonnez ou avez connaissance d'un problème de conformité dans quelque domaine que ce soit, y compris, mais sans s'y limiter, les droits de l'homme, les conditions de travail, l'intégrité commerciale ou l'environnement, ou d'une violation de la loi, de la réglementation, du présent code d'éthique ou de toute politique interne, vous êtes encouragé à le signaler à votre supérieur, au service des ressources humaines ou au service juridique.

Vous pouvez également faire un signalement par le biais du Speak Up Line sur l'intranet ou par courriel : speakup@llproducts.com.

Votre vie privée sera respectée et les données personnelles resteront confidentielles mais non anonymes, car il est essentiel pour L&L Products d'enquêter de manière approfondie sur tous les signalements effectués afin de s'assurer qu'ils sont correctement traités.

Si un rapport est fait par l'intermédiaire du Speak Up Line, une enquête sera diligentée pour déterminer s'il y a eu non-respect des lois et règlements, d'une politique ou d'une procédure interne ou du présent code d'éthique. Si tel est le cas, des mesures correctives et disciplinaires appropriées seront prises. Certaines violations peuvent également donner lieu à des poursuites pénales.



Par souci de concision et de clarté, le pronom « il », tel qu'il est utilisé dans le présent document, est neutre du point de vue du genre et inclut les personnes qui s'identifient comme « elle », « ils », etc.