

CODE D'ETHIQUE

FRANCE LAVANDE



Un engagement à long terme

France Lavande est née à Montguers en 1984, fondée par des producteurs de lavande, lavandin et plantes aromatiques désireux de coopérer pour assurer des débouchés durables à leurs productions.

Notre engagement collectif a toujours visé la valorisation des productions locales qui représentent notre passion pour les produits de qualité.

Ce Code d'Éthique nous rappelle que nos décisions et nos actions reposent sur des valeurs.

C'est l'engagement des producteurs et travailleurs qui a construit France Lavande au fil des générations. Il se traduit par la poursuite de nos objectifs d'entreprise sans jamais perdre de vue nos points de référence : les valeurs de la coopération : la démocratie, l'égalité, l'équité et la solidarité entre producteurs mais aussi le respect, la responsabilité, l'honnêteté, la loyauté et la confiance.

Ces points de référence nous ont depuis toujours permis de satisfaire le client à qui nous voulons, sans cesse, offrir un produit et un service de qualité optimale.

Grâce à ce Code d'Éthique, nous voulons renforcer notre résilience mais aussi offrir des réponses à toutes les personnes qui ont un lien, à différents niveaux, avec notre entreprise.

Il est important de confirmer notre vision éthique, d'exprimer avec clarté nos principes, valeurs et responsabilités communs. Ces principes orientent nos comportements dans les relations avec les clients, les exploitations agricoles, les collaborateurs et les tiers qui sont liés à notre entreprise.

Cela signifie travailler sur la transparence des comportements, prendre des décisions collectives et impliquer la responsabilité en cas d'abus.

La pérennité de notre modèle coopératif exige l'engagement constant et la participation personnelle de tous les administrateurs et collaborateurs de l'entreprise en investissant leur temps, leur travail et leurs idées : c'est à eux que nous nous adressons tout particulièrement. C'est également afin de reconnaître leur engagement que nous confirmons les valeurs et les principes de toujours qui ont garanti notre succès.

On ne peut en effet oublier qu'une coopérative comme la nôtre, qui a connu au fil du temps des hauts et des bas est appelée à rechercher un équilibre entre liberté et règles, investissements et responsabilité.

Dans ce contexte, le Code d'Éthique représente l'occasion non seulement de rendre formelle la recherche de qualité, mais aussi de définir un guide, une « boussole » qui oriente nos comportements futurs.

Il est évident que le Code d'Éthique à lui seul ne suffit pas. Ce n'est pas un outil suffisant pour prévenir les agissements individuels ou comportements qui ne respectent pas toujours nos valeurs. Toutefois, il nous permettra de les mettre en évidence, d'apprendre de nos erreurs et de repartir sur de bonnes bases.

Notre évolution dans la recherche de qualité et la création de valeurs pour l'entreprise et les exploitations agricoles dépend de la capacité de chacun à soutenir ces principes dans l'activité quotidienne et dans chaque décision.

À chacun d'entre vous, bon travail avec France Lavande.

Un attachement au territoire

La coopérative France Lavande est fondée depuis sa naissance sur des valeurs humaines et d'entreprise. Centrée à l'origine dans le cœur de la zone de production, France Lavande a maintenu son siège social et son activité dans le petit village de Montguers (localité de moins de 50 habitants située à 670 mètres d'altitude dans la haute vallée de l'Ouvèze) malgré des handicaps géographiques (éloignement des grands axes de communication).

France Lavande a toujours eu deux missions : proposer un service au meilleur coût pour les exploitations agricoles et investir dans l'outil collectif pour améliorer la rentabilité, les conditions de travail et la qualité des produits.

Chez France Lavande, nous sommes fiers de pouvoir fournir au client, au consommateur et à la société civile des réponses de plus en plus concrètes par un engagement volontaire qui va bien au-delà des règles habituelles et qui ne se limite pas au produit et à la rentabilité de l'entreprise.

Notre personnel

L'attention envers les collaborateurs se traduit, au quotidien, par la création d'un environnement de travail positif, au sein duquel chacun peut développer et accroître ses capacités et ses compétences et où chacun est rémunéré en fonction du mérite individuel.

Chaque salarié a droit une mutuelle santé collective, des chèques de table et passe en outre régulièrement une visite auprès de la médecine du travail. Pour le travail à temps partiel chacun à une organisation et dispose de congés permettant de faciliter la vie privée.

Le personnel est associé à la rédaction du document unique des risques afin de limiter les efforts et les risques d'accident.

Nos produits

Les producteurs sont accompagnés dans leurs choix techniques afin de mettre en culture et produire des produits purs et naturels correspondant aux attentes.

Tous les produits sont récoltés, transformés et collectés dans la région. Une attention est donnée à la traçabilité, à la qualité et à l'origine des produits afin de garantir un approvisionnement de qualité, durable et local à nos clients.

L'engagement environnemental et social

L'attention réservée à l'environnement se concrétise, entre autres, par plusieurs initiatives dans le domaine de l'économie d'énergie.

Les activités de transformation sont peu énergivores et l'approvisionnement des matières premières se fait sur une zone de collecte régionale. Afin d'éviter le déplacement de chaque producteur, France Lavande a mis en place un service de livraison d'emballages vides et de collecte des récoltes via des tournées en camion. Les containers, fûts et jerricans livrés aux producteurs sont lavés et utilisés plusieurs années avant d'être recyclés.

France Lavande participe via sa présence dans les structures de la filière à la recherche de solutions pour diminuer les consommations énergétiques lors des étapes de récolte & distillation.

Cette activité apporte un travail à plusieurs salariés de cette zone rurale. La lavande et le lavandin favorisent le développement de l'activité économique de zones rurales provençales de montagne. Elle permet également de gérer l'espace et maintenir des paysages qui constituent un atout touristique fort de cette région.

L'innovation

Se rapprocher du consommateur malgré l'éloignement géographique. Avec sa boutique en ligne www.couleursprovence.com, les consommateurs peuvent se faire livrer des produits « direct producteurs » à leur domicile.

Au-delà du produit fini, France Lavande participe au sein de la filière à la sauvegarde du patrimoine lavandicole de Provence via la recherche sur les cultures de lavandes et lavandins afin d'assurer une production à long terme. Il peut s'agir d'innovations variétales et techniques.

1. Principes et application du Code d'éthique

1.1 ARTICLE 1 Objet du Code d'éthique

France Lavande exerce ses activités en France. Afin de viser une efficacité économique, le progrès sociétal et la sécurité juridique, le présent Code vise, dans le respect des lois et règlements applicables à la coopérative, à créer au profit de chacun des membres du personnel des principes communs ayant notamment pour objectif :

- de garantir à chaque membre du personnel de la coopérative les droits minimums dont les principes sont fixés par les conventions de l'Organisation Internationale du Travail, dont la mise en œuvre ne requiert pas l'intervention étatique et qui sont rappelés par le présent Code ;
- de définir des règles communes permettant d'assurer la conformité des opérations de la coopérative s'agissant de points identifiés comme fondamentaux pour la sécurité opérationnelle et juridique de ses activités et pour la préservation de son image de marque ;
- de garantir le développement d'une culture d'entreprise commune profitable à tous.

À cette fin, le Code définit les règles minimales communes qui doivent guider les comportements de l'ensemble des Collaborateurs de la coopérative tant en son sein qu'à l'égard des personnes et entités tierces qui sont en relation avec de la coopérative. Ce Code définit également à l'article 3, Titre I, les droits et procédures d'alerte mis en place pour garantir, au profit de chacun, l'application effective de ces règles. Le présent code est annexé au Règlement Intérieur de la coopérative.

1.2 ARTICLE 2 Portée du Code d'éthique

1.2.1 Une priorité pour la coopérative

Le présent Code est l'affirmation ferme de règles identifiées comme fondamentales pour la sécurité de la coopérative pour le bien-être des membres du personnel, pour le renforcement de ses liens avec les tiers et, par conséquent, pour sa performance économique et son développement durable. Son application effective dans la conduite quotidienne des affaires est donc une des priorités de la Coopérative.

À cette fin, le Code d'éthique qui a été approuvé par le Conseil d'Administration de la Coopérative s'applique à l'ensemble de ses Administrateurs, à l'ensemble de ses Collaborateurs et ce, pour l'ensemble des activités de la coopérative, que ce soit :

- en son sein ;
- ou avec ses sous-traitants et fournisseurs ; la Coopérative souhaite travailler avec des partenaires qui partagent ses valeurs. L'application effective du Code est donc un élément devant guider le choix d'initier et de poursuivre toute relation d'affaire.

Parce qu'il s'agit d'une priorité pour la Coopérative :

- Le management la coopérative ne sera pas tenu pour responsable de la perte d'une affaire qui résulte de l'application des règles édictées par le présent Code.

De la même façon, aucun membre du personnel de la Coopérative n'aura à subir de conséquence négative pour avoir fait usage de son droit d'alerte tel que décrit à l'article 3.

- Les manquements aux règles énoncées par le présent Code pourront faire l'objet de sanctions en application des règlements la coopérative et des lois applicables.
- L'engagement de respecter les principes édictés par le présent Code constitue

1.2.2 Un outil opérationnel

Il est fondamental de rappeler que :

- Le Code ne peut avoir d'effet bénéfique pour tous que si ses dispositions sont effectivement appliquées ;
- Le non-respect des principes édictés dans le présent Code peut avoir des conséquences graves pour la Coopérative et pour les membres du personnel, que ce soit au plan juridique, au plan commercial ou pour l'image de marque.

Les membres du personnel sont, par conséquent, invités à utiliser ce Code comme un guide et une aide dans leur conduite tant en interne que lorsqu'ils représentent France Lavande.

À cette fin :

- Le Code est systématiquement remis à chaque membre du personnel lors de son arrivée dans la Coopérative;
- Le Code est disponible sous format informatique ou peut être obtenu auprès de la Direction ;

- La Direction de la Coopérative est responsable de son application continue et de sa distribution aux membres du personnel ;
- La vigilance des membres du personnel est essentielle pour permettre l'application effective du Code ;
- Des outils sont à la disposition de tous pour préciser la manière d'appliquer le Code ou pour porter à la connaissance de la Coopérative tout risque de violation, ou violation effective, du Code :
 - En cas de doute sur le sens ou la portée d'une des règles formulées dans ce Code, le membre du personnel concerné est invité à solliciter des conseils en suivant la procédure décrite à l'article 3.
 - Toute situation qui semble entraîner un risque ou constituer une violation du Code, peut être signalée selon la procédure décrite à l'article 3.

1.2.3 Respect des lois et règlements

En tout état de cause, le Code constitue un ensemble de principes communs. Chaque membre du personnel de la Coopérative est tenu de respecter les lois et règlements nationaux en vigueur. Aussi, lorsque la réglementation d'un pays est encore plus rigoureuse qu'une règle éthique stipulée dans le Code, cette réglementation nationale doit prévaloir.

Les membres du personnel de la Coopérative, dans le cadre des responsabilités et postes qu'ils exercent et occupent sont également invités à prendre connaissance régulièrement des mises à jour et recommandations envoyées par mail.

1.3 ARTICLE 3 Procédures d'alerte

1.3.1. Caractère fondamental du droit d'alerte

La Coopérative souhaite anticiper les difficultés pour les prévenir ou, le cas échéant, pour les régler dans les plus brefs délais et en limiter les conséquences. Il est donc essentiel qu'un manquement ou un risque de manquement soit signalé.

Chaque membre du personnel est donc encouragé à signaler les comportements qui lui apparaissent contraires au Code d'éthique.

La coopérative considère que le droit d'alerte ou de demande de conseil est un élément fondamental à la bonne marche des affaires. Aussi :

- Aucune alerte effectuée de bonne foi ne fera l'objet de sanction directe ou indirecte ;
- La Coopérative ne tolérera aucune pression ou menace de quelle que nature que ce soit de la part de quiconque, visant à entraver l'usage du droit d'alerte.

Tout collaborateur ou toute personne ou tierce partie entretenant un lien avec France Lavande peut utiliser la Procédure d'Alerte, dans le respect de la loi et des règles applicables localement, s'il suspecte une violation des règles de lutte contre la corruption, du droit de la concurrence et des règles boursières et comptables.

1.3.2 Procédure à suivre

Deux hypothèses sont à distinguer :

- Première hypothèse : lorsque des faits litigieux semblent relever des domaines comptable, bancaire, du contrôle des comptes, de la lutte contre la corruption ou semblent porter atteinte aux intérêts fondamentaux de la Coopérative, chaque membre du personnel peut alerter ou demander conseil à son choix à :
 - la Présidente qui peut être jointe au 06 86 21 12 77 *ou par mail* eliane.bres@hotmail.fr
 - aux Vices-Présidents qui peuvent être joints :
 - Au 06 86 78 81 43 *ou par mail* alaincouston@orange.fr
 - Au 06 29 32 80 95 *ou par mail* earldelamontagne@gmail.com
- Deuxième hypothèse : lorsque des faits litigieux semblent porter atteinte à la santé physique ou morale et à la sécurité des personnes ou aux intérêts fondamentaux de la Coopérative, chaque personnel peut alerter ou demander conseil à son choix :
 - À son responsable hiérarchique direct, ou au propre responsable de ce dernier ou à la personne désignée au sein de son entité pour connaître ces alertes ou demandes de conseil ;

- Aux personnes énumérées dans le cadre de la première hypothèse s'il semble inapproprié ou inefficace d'en référer aux personnes énumérées au point précédent.

Dans les deux hypothèses :

Pour être prise en compte, toute alerte, ou demande de conseil, doit répondre aux conditions suivantes :

- L'alerte, ou la demande de conseil, doit décrire l'irrégularité crainte ou constatée de la manière la plus précise et la plus circonstanciée possible. Ceci est indispensable pour permettre son traitement effectif et efficace et éviter le déclenchement d'alertes n'ayant pas d'autre fondement que la rumeur ;
- L'alerte, ou la demande de conseil, doit se rapporter à :
 - Une (menace de) violation du Code d'éthique ;
 - Une (menace de) violation des lois en vigueur ;
 - Un risque pour la santé, la sécurité ou l'environnement ;
 - Une fraude à l'encontre de la coopérative.

1.3.3 Traitement des alertes et demandes de conseil

- Toute alerte répondant aux conditions qui précèdent :
 - fera l'objet d'une vérification de la part des services compétents. Dans ce cadre, l'auteur de l'alerte sera entendu, sur une base confidentielle, par le Directeur dans les plus brefs délais suivant la date de son alerte ;
 - fera l'objet des mesures correctives éventuellement requises ;
 - fera l'objet d'une information de l'auteur de l'alerte, sur une base confidentielle, des suites qui auront été données.
- Toute demande de conseil répondant à ces conditions fera l'objet d'une réponse. Les recommandations données devront être mises en œuvre par le sollicitant et/ou toute autre personne compétente qui sera alors également informée des recommandations données.

Les données personnelles relatives aux alertes ou demandes de conseil dont la réalité des faits ne serait pas confirmée, ou qui s'avèreraient sans objet, ne seront pas conservées si ce n'est dans la stricte limite de ce qui est nécessaire pour permettre à la Coopérative d'attester de la prise en compte et de la vérification de l'alerte et ce, uniquement pendant la durée requise par les prescriptions légales.

1. Règles éthiques essentielles et Code de conduite des affaires

En cas d'incertitude quant à l'application d'une des règles qui suivent, chaque Collaborateur de la coopérative est encouragé à prendre conseil selon la procédure décrite à l'article 3 du Titre I.

1.1. ARTICLE 1 Protection de l'environnement

France Lavande et les membres du personnel considèrent la protection de l'environnement comme une composante essentielle de toutes les activités commerciales de la coopérative.

Le respect de l'environnement et la limitation des émissions de gaz à effet de serre doit être une préoccupation de tous.

Les membres du personnel sont donc encouragés à :

- Lorsqu'un choix existe, privilégier les fournisseurs et sous-traitants les plus respectueux de l'environnement ;
- Eviter les consommations d'énergie inutiles par des gestes quotidiens simples et de bon sens : éteindre les lumières en sortant d'une pièce, éteindre les ordinateurs à la fin d'une journée de travail, éviter les consommations d'eau courante inutile, etc. ;
- Eviter les consommations de papier inutile en imprimant les documents informatiques uniquement lorsque le traitement professionnel de l'information qu'ils contiennent l'exige.

La Coopérative est déterminée à protéger l'environnement.

Pour se conformer à cet engagement, la Coopérative a pour politique d'égaliser ou de dépasser les exigences légales applicables. Les membres du personnel doivent signaler tous les incidents impliquant des déversements ou des émissions de substances toxiques dans l'environnement.

Les violations des lois environnementales, même involontaires, peuvent donner lieu à de fortes pénalités et à des poursuites ou engager la responsabilité de la Coopérative, des membres du personnel impliqués ou les deux.

2.2 ARTICLE 2 Protection des droits essentiels des Collaborateurs

L'application effective des droits issus des principes énoncés par les conventions de l'Organisation Internationale du Travail, dépend de la vigilance de tous.

Les procédures d'alerte et de conseil décrites à l'article 3 du Titre I, permettent à tous d'assurer le respect des droits décrits au présent article. Ces droits sont au nombre de 6 :

- Égalité des chances sur la base du mérite et de la compétence ;
- Prohibition de la discrimination et du harcèlement sexuel ou moral ;
- Prohibition du travail des enfants ;
- Prohibition du travail forcé ;
- Santé et sécurité ;
- Liberté syndicale et de négociation collective.

2.2.1 Égalité des chances sur la base du mérite et de la compétence

La Coopérative adhère au principe de l'égalité des chances en matière d'emploi :

- Les décisions relatives au recrutement, à la promotion, au maintien en fonction, à la formation, au perfectionnement et à la rémunération doivent être basées sur les aptitudes, les compétences et l'expérience requises pour effectuer le travail. Les relations familiales ou personnelles ne doivent en aucune façon être prises en considération pour déterminer la capacité d'un individu à occuper un poste. Les candidats ayant des relations familiales ou personnelles avec une personne ayant ou ayant eu des relations de travail avec la coopérative seront jugés sur la seule base de leur propre mérite.
- Toute personne impliquée dans le processus de sélection et confrontée à un conflit d'intérêts doit demander à être dispensée de participer au processus.
- Toutes les décisions de gestion impliquant un membre du personnel avec lequel un responsable a des relations familiales ou personnelles qui pourraient générer un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent doivent être transmises à la Direction et/ou à la Présidence. Ces décisions peuvent porter sur les promotions, les salaires, l'attribution de tâches, la formation/le perfectionnement, la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires et l'évaluation des performances.

2.2.2 Prohibition de la discrimination et du harcèlement sexuel et moral

La Coopérative est déterminée à fournir et à maintenir un environnement de travail qui protège la dignité de tous.

Aucun membre du personnel de la coopérative ne doit faire l'objet de harcèlement moral, sexuel ou d'aucune autre forme sur son lieu du travail et ce, que ce soit par un membre du personnel ou par un tiers avec lequel la Coopérative serait en relation d'affaires. De tels comportements ne seront tolérés à aucun niveau. Les pratiques discriminatoires fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, l'invalidité ou une condamnation ayant fait l'objet d'une amnistie ne seront pas tolérées.

Il n'est pas considéré comme discriminatoire de faire une distinction entre des personnes sur la base d'exigences professionnelles réelles.

La discrimination et le harcèlement à l'encontre de fournisseurs, consultants, clients et d'autres personnes avec lesquelles la Coopérative entretient des relations d'affaires sont aussi interdits.

Ne sera pas considéré comme discriminatoire le fait de refuser d'entrer en, ou de maintenir, une relation d'affaire avec quiconque afin d'assurer le respect des règles visées par le présent Code.

2.2.3 Prohibition du travail des enfants

La Coopérative ne tolérera en aucun cas en son sein ou chez ses sous-traitants et fournisseurs l'emploi des enfants.

Cette prohibition concerne les travaux de nature à porter atteinte au droit des enfants d'accéder à l'école et à l'éducation, à leur développement ou à leur santé physique et psychique et de les priver de leur droit à l'enfance et au respect.

Il est donc fondamental de respecter les règles suivantes :

- Respect absolu de la limite d'âge légal minimal qui ne pourra être inférieur à celui prévu par les conventions 138 et 182 de l'Organisation Internationale du Travail, soit 16 ans, porté à 18 ans pour les travaux dangereux ou particulièrement difficiles ;
- L'emploi d'enfants âgés de 16 à 18 ans, n'est possible que dans la stricte mesure où cet emploi ne leur interdit pas l'accès à la scolarité ;
- La Direction est notamment responsable de s'assurer que les sous-traitants et fournisseurs respectent ces règles.

2.2.4 Prohibition du travail forcé

La Coopérative ne tolérera en aucun cas en son sein ou chez ses sous-traitants et fournisseurs, l'usage du travail forcé, c'est-à-dire de travailleurs employés sous la contrainte, la force ou le chantage.

La Direction est notamment responsable de s'assurer que les sous-traitants et fournisseurs de leur entité respectent ces règles.

2.2.5 Santé et sécurité

Les conditions de travail au sein de la Coopérative doivent assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de chacun des membres du personnel.

2.2.6 Liberté syndicale et négociation collective

La Coopérative reconnaît et respecte le droit pour les membres du personnel d'établir ou d'adhérer à une organisation syndicale de leur choix.

La Coopérative reconnaît également et respecte, dans le cadre des lois et règlements qui lui sont applicables, le droit des membres du personnel, dans le cadre de négociations collectives relatives à la relation de travail, d'être représentés par leur(s) syndicat(s).

2.3 ARTICLE 3 Règles relatives à la bonne gouvernance

Les intérêts de la coopérative doivent prévaloir en toute circonstance. Aucun marché ou avantage commercial ne justifie la mise en danger de l'entreprise. Aussi, les collaborateurs de la coopérative sont appelés à la plus grande vigilance s'agissant de l'application des règles rappelées ci-dessous :

- Prohibition absolue des actes de corruption publique et privée,
- Relations avec les partis politiques,
- Prévention du blanchiment d'argent,
- Prévention de la fraude,
- Prohibition des comportements anticoncurrentiels,
- Les collaborateurs doivent éviter tout conflit entre leurs intérêts et tant que collaborateurs et leurs obligations vis-à-vis de l'entreprise,
- Les collaborateurs s'interdisent de révéler sans autorisation appropriée, toute information considérée comme confidentielle par l'entreprise,
- Relations avec les actionnaires et les marchés financiers.

En cas de doute sur la licéité d'un comportement, les membres du personnel sont encouragés à suspendre les opérations litigieuses en cours et à utiliser leur droit d'alerte et de conseil décrit à l'article 3 du Titre I.

2.3.1. Prohibition absolue des actes de corruption publique et privée

1 Il est strictement interdit :

- de proposer ou de verser une commission, directement ou indirectement, à un agent public ou à une personne physique ou morale en relation avec lui ;
- de proposer à tout agent public ou à une personne physique ou morale en relation avec lui, pour lui-même, pour autrui ou pour toute entité, à tout moment, directement ou indirectement tout avantage de quelle que nature que ce soit, matériel ou immatériel, dont l'octroi n'est pas expressément prévu ou autorisé par la loi du pays dont l'agent public est ressortissant ;

- de proposer ou d'accepter de verser à un agent public ou à une personne physique ou morale en relation avec lui, un paiement de facilitation, c'est-à-dire un paiement destiné à permettre de réaliser plus vite une formalité routinière ;
- de céder à toute sollicitation ou demande directe ou indirecte émanant d'un agent public ou d'une personne physique ou morale en relation avec lui, visant à obtenir ou à verser, à lui-même, à autrui ou à une entité désignée, tout avantage de quelle que nature que ce soit dont l'octroi n'est pas prévu ou autorisé par la loi dont l'agent public est ressortissant.

Important : toute personne employée par une entité publique, quelle que soit sa fonction ou sa position hiérarchique, doit être considérée comme un agent public.

2 Il est strictement interdit :

- d'adopter les comportements décrits au § 2.3.1 à l'égard d'un des membres du personnel d'une entreprise privée ou d'une entreprise privée elle-même ;
- de verser à un acteur privé, personne physique ou morale, à but lucratif ou non, une commission qui ne serait pas strictement justifiée par un service licite, effectif et véritable rendu à la Coopérative par son bénéficiaire et qui serait d'un montant excédant les pratiques normales de marché pour un service similaire.

3 Les interdictions absolues qui précèdent s'appliquent quel que soit le pays concerné

Important : un acte toléré dans un pays peut entraîner des poursuites judiciaires dans un autre pays en application des lois internationales sanctionnant les actes de corruption.

4 Les membres du personnel dont les fonctions le permettent peuvent offrir des cadeaux et avantages d'une valeur négligeable si toutes les conditions suivantes sont cumulativement remplies :

- ils ne sont pas en espèces ou constitués d'autres instruments négociables et ;
- ils ne peuvent pas raisonnablement être interprétés comme constituant un pot-de-vin, une récompense ou tout autre paiement indu et ;
- ils sont effectués dans le cadre de pratiques commerciales communes et acceptées et ;
- ils ne contreviennent à aucune loi et sont accomplis conformément aux pratiques éthiques généralement reconnues et ;
- s'ils sont par la suite révélés au public, ces avantages ne seront en aucune façon une source d'embarras pour la Coopérative ou leurs bénéficiaires et ;
- il est tenu une comptabilité adéquate des dépenses engagées dans ce cadre.

5 Règles additionnelles importantes concernant les paiements :

- Tout paiement doit faire l'objet d'une comptabilisation adéquate conforme aux principes comptables applicables et appliqués dans la Coopérative;
- Il est formellement interdit de comptabiliser un paiement sur un compte séparé de ceux de la Coopérative ;
- Tout paiement doit être effectué sur un compte bancaire identifié par écrit. Toute demande d'un tiers d'effectuer un paiement au profit d'une entité distincte de celle liée par contrat ou sur un compte off-shore, doit être refusée ;
- Aucun paiement ne peut être effectué via un agent ;
- Les paiements en espèces sont formellement interdits.

6 La plus grande vigilance est requise de la part de chacun, tout manquement aux règles qui précèdent étant susceptible d'engendrer des conséquences extrêmement préjudiciables pour la Coopérative :

Si un manquement est identifié de manière certaine :

- une plainte sera systématiquement déposée auprès des autorités compétentes ;
- les mesures internes adaptées seront prises vis-à-vis des Collaborateurs responsables.

2.3.2 Relations avec les partis politiques

Tout personnel de la Coopérative est évidemment libre de ses opinions politiques et peut librement adhérer à tout parti politique de son choix.

L'utilisation de fonds, biens ou services de la Coopérative à titre de contribution en faveur de partis, candidats ou campagnes politiques doit s'effectuer dans le strict respect des lois locales et être dûment autorisée par les responsables de la Coopérative.

Les contributions comprennent des sommes d'argent ou tout autre objet de valeur tel que des prêts, des services, des réceptions, des voyages et l'utilisation d'installations ou d'actifs de la Coopérative. Les membres du personnel ne recevront le remboursement d'aucune contribution effectuée en leur nom propre.

2.3.3 Prévention du blanchiment d'argent

La plus grande vigilance est demandée à tous pour ne pas accepter, et immédiatement signaler, toute demande anormale qui pourrait laisser suspecter une tentative de légaliser des revenus provenant d'activités illicites.

Il est notamment interdit :

- De recevoir des paiements qui proviendraient de comptes bancaires localisés dans des paradis fiscaux ou dans des pays ne correspondant pas au pays de l'entité débitrice ;
- De recevoir des paiements en liquide ;
- De recevoir des paiements provenant de comptes ouverts au nom d'entités différentes de l'entité débitrice, y compris s'ils sont présentés comme une opération de compensation entre différentes créances ;
- De recevoir de la part d'un tiers, à titre individuel ou collectif, des cadeaux ou avantages dont la valeur ou l'importance serait susceptible d'engendrer une situation de dépendance à l'égard dudit tiers. Toutefois, les membres du personnel peuvent accepter des cadeaux ou avantages ayant une valeur négligeable lorsque ceux-ci sont conformes aux conditions énoncées à l'article 3.1.4.

Les services achats et les services commerciaux, sont plus particulièrement exposés à ce risque et il leur est donc demandé d'avoir la plus grande vigilance.

2.3.4 Prévention de la fraude

Afin de préserver l'intérêt de la Coopérative et des membres du personnel, la Coopérative agira avec la plus grande fermeté contre tout auteur d'une fraude. Ainsi tous les membres du personnel sont vivement encouragés à signaler, selon la procédure décrite à l'article 3, Titre I tout comportement ou opération suspects à cet égard.

Par fraude on entend tout comportement illégal délibéré visant, le cas échéant, à s'approprier, détourner, falsifier, dissimuler, omettre ou détruire de l'argent, des biens, des données, des informations appartenant à la coopérative.

Aucun membre du personnel ne peut tirer un avantage financier personnel irrégulier ou non, direct ou indirect de ses fonctions ou du détournement d'actifs, biens, ou informations confidentielles ou protégées.

Les manquements seront systématiquement poursuivis.

De même, les membres du personnel ne devront pas essayer, directement ou indirectement, d'utiliser à leur profit leur position au sein de la Coopérative pour influencer d'une façon ou d'une autre le processus d'appel d'offres ou la négociation de contrats.

2.3.5 Prohibition des comportements anticoncurrentiels

Les lois nationales et étrangères qui régissent la concurrence et les pratiques commerciales sont complexes. Les activités et les résultats de la Coopérative doivent être guidés et résulter du libre jeu du marché. Les pratiques entre concurrents ayant pour objet ou pour effet d'obtenir un résultat autre que celui qui serait résulté du fonctionnement normal du marché sont donc interdites

À titre d'exemple, les activités suivantes sont strictement interdites :

- accords ou coordination de comportement avec des concurrents ayant pour objet ou pour effet d'agir directement ou indirectement sur les prix ;
- accords ou coordination de comportement avec des concurrents ayant pour objet ou pour effet de supprimer ou de limiter la concurrence sur un ou plusieurs marchés géographiques ou sur un ou plusieurs produits ;
- accords ou coordination de comportement avec des concurrents ayant pour objet ou pour effet de boycotter ou d'obtenir des comportements ou conditions particulières de la part d'un fournisseur ou d'un client ;
- accords ou coordination de comportement avec des concurrents ayant pour objet ou pour effet d'obtenir le gain d'un marché dans le cadre d'un appel d'offre ;
- versement de pot de vin ou reversement de commissions occultes.

2.3.6 Les collaborateurs doivent éviter tout conflit avec leurs intérêts en tant que collaborateurs et leurs obligations vis-à-vis de la coopérative

Une obligation de loyauté pèse sur l'ensemble des membres du personnel. Dans ce cadre, les membres du personnel doivent remplir leurs obligations vis-à-vis de la Coopérative et contribuer aux intérêts commerciaux de la Coopérative en se conduisant de façon juste et objective.

Ils se doivent donc d'éviter les situations de conflit d'intérêts.

Il existe un conflit d'intérêts lorsque les relations personnelles ou les activités extra-professionnelles (mais ne relevant pas de la vie personnelle et privée) d'un membre du personnel peuvent entraver son objectivité, son jugement ou sa capacité à agir au mieux des intérêts de la Coopérative.

C'est pourquoi :

- Les membres du personnel doivent éviter d'acquiescer des intérêts ou de participer à toute activité qui tendrait à priver la Coopérative du temps ou de l'attention nécessaire pour s'acquiescer convenablement de leurs obligations et/ou qui affecterait leur jugement ou leur capacité à agir exclusivement au mieux des intérêts de la Coopérative.

- Dans certains cas, la propriété d'une entreprise concurrente ou menant une activité complémentaire à celle de la Coopérative ou la participation à une telle entreprise pourrait créer ou sembler créer un conflit d'intérêts. Les Collaborateurs doivent indiquer à leur supérieur les intérêts ou activités de nature professionnelle, commerciale et financière qui pourraient, à leur connaissance, raisonnablement être perçus comme créant un conflit réel ou potentiel avec les obligations liées à leur emploi.

Les membres du personnel doivent veiller à ce que leurs actes et décisions ne soient pas influencés par des intérêts qui pourraient raisonnablement apparaître comme étant en conflit avec ceux de la coopérative.

2.3.7 Les collaborateurs s'interdisent de révéler, sans autorisation appropriée, toute information considérée comme confidentielle par la coopérative

Sauf obligation légale, la coopérative ne divulgue pas d'informations susceptibles de compromettre sa propre compétitivité ou d'enfreindre les droits à la vie privée d'individus, d'entreprises ou d'institutions.

Par conséquent, il est interdit aux membres du personnel d'évoquer ou de communiquer toute information confidentielle concernant la coopérative ou en possession de la coopérative, à moins d'y avoir été autorisé au préalable par écrit par la Direction ou toute personne habilitée. Toute information relative à l'environnement de la coopérative est, par nature, confidentielle. Cette interdiction porte non seulement sur tous les rapports, archives, documents, dispositifs, procédés, plans, méthodes, appareils et autres formes d'informations, mais aussi sur les informations de tiers auxquelles la coopérative aurait obtenu l'accès.

Les membres du personnel doivent aussi savoir que l'obligation de confidentialité des informations persiste en dehors du lieu de travail et après leur départ de la Coopérative.

Les membres du personnel se conforment aux exigences légales relatives à la conservation des documents, le cas échéant à la politique interne de la Coopérative sur l'utilisation des ressources informatiques et de communication, au respect des licences de logiciels et des copyrights, ainsi qu'au traitement et à la protection des informations.

2.3.8 Relations avec les actionnaires et les marchés financiers

1 Traitement de l'information privilégiée

Le contrôle de l'information et la diffusion d'informations strictement exactes, précises et sincères sont indispensables pour éviter que des rumeurs ne se propagent et portent atteinte à la Coopérative et donc, par voie de conséquence, à l'ensemble des membres du personnel.

2 Les documents comptables de France Lavande doivent être le reflet exact, juste et ponctuel des opérations réalisées par la coopérative

Toutes les opérations doivent être autorisées et exécutées conformément aux instructions de la direction et doivent être enregistrées de façon à permettre la préparation adéquate des comptes et à assurer la sécurité des actifs de France Lavande.

Tous les fonds et actifs doivent être comptabilisés conformément aux politiques comptables de France Lavande.

L'utilisation de fonds ou d'actifs de France Lavande

dans un but illégal ou indu est formellement interdite et les personnes responsables des fonctions de comptabilité et de tenue des comptes doivent faire preuve de vigilance afin de veiller à l'application de cette interdiction.

Les livres et registres comptables de France Lavande sont tenus conformément aux dispositions et règles internationales en la matière pour assurer la transparence, la régularité et la sincérité des comptes. Tout manquement à cette règle sera systématiquement poursuivi.



La Grange des Meuniers
26170 MONTGUERS
Tél : 04 75 28 01 22
Fax : 04 75 28 63 60
contact@france-lavande.com