

Cette charte décrit les principes éthiques auxquels s'engage LouNivo dans le cadre de l'étude, la réalisation, le suivi et la communication autour de ses activités et de ses prestations.

Elle s'applique à tous les Collaborateurs,trices de LouNivo. Elle est également diffusée aux partenaires de LouNivo (clients, fournisseurs, conseils, organismes d'évaluation, et toute partie prenante).

L'objectif de ce document est d'inciter chacun à réaliser ses missions en conscience des conditions de travail à appliquer pour garantir :

- le respect et l'inclusion de chacun.e, le respect des lois et réglementations,
- les bonnes pratiques commerciales,
- la confiance de nos partenaires et parties prenantes.

## A qui s'adresse cette charte

Le présent charte éthique s'applique à tous les employés de LouNivo ainsi qu'à tous leurs collaborateurs internes et externes et mandataires sociaux (les « Collaborateurs »). Cette charte fait partie intégrante du règlement intérieur de la société et à ce titre sa prise en compte est obligatoire.

## Lois, règlements et normes internes

- Nous nous engageons à respecter les lois et réglementations applicables en France.
- Nous nous engageons à assurer à chaque salarié.e des conditions de travail justes et équitables.
- Nous prohibons tout travail forcé ou obligatoire ainsi que tout travail dissimulé (non déclaré).
- Nous mettons à la disposition de chacun.e les dispositifs réglementaires concernant les activités de LouNivo.

## Respect des collaborateurs,trices

Les valeurs de LouNivo : Respect, performance, cohésion sont centrales à la gestion de nos ressources humaines. Ces valeurs représentent notre volonté d'intégrer nos salarié.es dans les meilleures conditions de respect et de dignité, et de les faire grandir.

## LOUNIVO - CHARTE ÉTHIQUE

Nous nous engageons à mettre en œuvre toutes les mesures qui garantissent à nos employé.es de travailler en sécurité. De leur côté, les salarié.es doivent respecter les règles de sécurité et de prévention et remonter toute anomalie constatée.

Chaque manager doit identifier les risques pour ses équipes et prévoir les mesures appropriées.

Chaque nouveau salarié doit être sensibilisé par son encadrant sur les règles de sécurité et de prévention.

Nous veillons à ce que tout employé.e ait le droit de travailler dans un milieu libre de violence et de harcèlement verbal ou physique provenant d'un supérieur, d'un employé ou d'un client.

Aussi, nous adoptons une politique de tolérance zéro à cet égard, car le harcèlement constitue une atteinte à la dignité de tout être humain. Si vous êtes témoin d'une quelconque forme de harcèlement physique, sexuel ou moral, contactez votre manager en priorité, ou [rh@LouNivo.fr](mailto:rh@LouNivo.fr) si la première option n'est pas envisageable. Vous avez également la possibilité de contacter le référent harcèlement de LouNivo ([jerome@lounivo.com](mailto:jerome@lounivo.com)).

Tout acte de harcèlement est passible de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement ainsi que de poursuites judiciaires/pénales.

Nous favorisons le travail en journée qui est un levier important pour la qualité de vie de nos salariés, ainsi nous le promovons auprès de nos clients sur les sites éligibles.

### **Honnêteté, équité et transparence**

Nous ne faisons aucune distinction entre les personnes en fonction de leur(s) : appartenance sociale ou ethnique, sexe, âge, situation de famille, orientation sexuelle, caractéristiques génétiques, nationalité, patronyme, opinions politiques, activités syndicales, convictions religieuses, apparence physique, santé, handicap ou état de grossesse, l'appartenance ou non à une prétendue race, l'appartenance ou non à une nation, l'identité de genre, la domiciliation bancaire, les opinions philosophiques, les mœurs, le lieu de résidence, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, la vulnérabilité résultant de sa situation économique. L'interdiction de discrimination s'applique à toutes les étapes de la vie professionnelle de nos collaborateurs : embauche, évolution salariale ou évolution de carrière.

Nous sommes engagés dans un arbitrage équitable des rémunérations et agissons en faveur de l'égalité des chances.

Nous sommes vigilants sur les conditions d'équité entre les hommes et les femmes en termes de salaire, de responsabilité et de position hiérarchique.

Nous favorisons le dialogue social au sein de l'entreprise et nous nous assurons que les règles sont respectées et non contraintes.

LouNivo respecte le rôle et les responsabilités des partenaires sociaux et s'engage à communiquer et négocier ouvertement avec eux sur les questions d'intérêt collectif.

Nos propositions commerciales sont transparentes et s'appuient exclusivement sur notre expertise métier et la qualité de nos prestations.

### **Sincérité et fiabilité**

Nous nous engageons à une entière transparence et exactitude quant à la transmission de nos données comptables et réglementaires.

L'établissement des résultats est conforme aux principes comptables et les écritures sont justifiées.

Les documents sont conservés conformément aux réglementations en vigueur et au mode d'archivage en place chez LouNivo.

### **Respect des règles de la libre concurrence et rejet de la corruption**

LouNivo est un concurrent dynamique et loyal qui se conforme aux réglementations relatives à la concurrence pour s'assurer que ses produits et services sont vendus sur la base de leur qualité propre. Seuls des moyens licites peuvent être utilisés pour obtenir des informations sur nos concurrents. Ainsi les pratiques commerciales déloyales, incompatibles avec nos valeurs, sont proscrites dans notre entreprise.

Nous nous attachons à construire des partenariats durables avec nos clients et fournisseurs.

Nous rejetons la corruption et alignons notre conduite sur notre charte anti-corruption.

### **Loyauté vis-à-vis de l'entreprise, notamment en évitant les conflits d'intérêts**

Chaque salarié.e s'engage à respecter les lois et règlements applicables au sein de LouNivo et chez nos clients. Toute action allant à l'encontre des intérêts ou de l'image de LouNivo est proscrite.

## LOUNIVO - CHARTE ÉTHIQUE

Les activités annexes des collaborateurs de LouNivo (chez des concurrents, fournisseurs, clients ou autres parties prenantes) doivent être transmises à son Responsable hiérarchique et ne doivent en aucun cas influencer sur le comportement, les actions et les décisions des collaborateurs dans le cadre de leur activité chez LouNivo.

Nous respectons scrupuleusement les lois et réglementations nationales qui régissent la collecte et l'utilisation de données personnelles afin de garantir le respect de la vie privée. Nos procédures sont conformes aux lois RGPD.

En cas de collecte de données personnelles, nous informons les personnes concernées de la finalité de cette collecte et de la possibilité qu'elles ont d'accéder aux informations recueillies et de les modifier.

Chaque salarié qui se voit confier des informations confidentielles liées à nos partenaires ou dont LouNivo est propriétaire doit veiller à ce que ces informations restent confidentielles et ne doit les utiliser que pour l'objectif en vertu duquel elles lui ont été remises.

Les droits de propriété intellectuelle de nos clients et fournisseurs (savoir-faire, marque...) doivent être respectés en toutes circonstances. Nous combattons toutes actions de dénigrement ou visant à discréditer leurs produits ou leur image.

LouNivo protège la confidentialité et la propriété de ses informations et de celles transmises par des tiers de manière confidentielle. Le caractère personnel ou confidentiel des informations confiées à LouNivo doit toujours être préservé, y compris les informations relatives aux personnes.

### **Rappel de définition :**

**Conflit d'intérêt** : peut se définir comme une situation où une ou plusieurs personnes ou institutions sont au centre d'une prise de décision où leur objectivité et leur neutralité peuvent être remises en cause. Un conflit d'intérêts apparaît quand un individu ou une organisation doit gérer plusieurs liens d'intérêts qui s'opposent, dont au moins un est susceptible de corrompre la motivation à agir sur les autres, ou au moins de donner cette impression (on parle alors d'« apparence de conflit d'intérêts »).

Nos collaborateurs s'engagent à éviter toutes situations de conflit d'intérêt, directes ou indirectes dans les processus d'achat ou dans les relations avec les clients et partenaires : les décisions et accords sont validés de manière objective, sans aucune considération des avantages qu'ils peuvent apporter à titre personnel ou pour un proche.

## Esprit de solidarité

Nous nous engageons à donner accès à tous ses employés et à tous les stades de leur expérience professionnelle, au développement des compétences, à la formation et à l'apprentissage pour les faire accéder à des opportunités d'avancement.

Nous nous engageons à favoriser la promotion interne.

Nous nous engageons à créer des partenariats afin de permettre à des personnes éloignées de l'emploi d'accéder aux postes proposés par LouNivo.

Notre politique d'achat favorise une activité pérenne pour nos fournisseurs : accords cadre, respect des délais de paiement, et logistique adaptée aux contraintes.

Ainsi, notre politique d'achat est naturellement orientée vers des partenariats à long terme dans un dialogue constructif et des efforts communs, LouNivo soutient ainsi la croissance de ses partenaires.

## Protection des actifs de LouNivo

Rappel des définitions :

**Actifs de LouNivo** : savoir-faire, pratiques techniques et commerciales, listes des clients, offres commerciales et techniques, liste des fournisseurs et sous-traitants et contrats associés, listes des partenaires, analyse des contextes, informations sur le marché, toute données personnelles associées aux collaborateur,trices, et autres parties prenantes

Les collaborateur,trices de LouNivo s'engagent à gérer, par leurs missions respectives, les actifs de l'entreprise dans le respect de la confidentialité des informations et moyens mis à disposition par LouNivo.

Les décisions d'ordre stratégique sont étudiées et analysées en termes de risques vs. avantages.

Les collaborateur,trices s'engagent à ne pas utiliser les actifs du Groupe (matériels et/ou informations) à des fins personnelles, illégales ou illicites (exceptés les effets mis à leur disposition dans le cadre de leur fonction et des avantages en nature concédés dans le respect de la réglementation en vigueur).

## Souci permanent de notre performance

Nous nous engageons à inclure tous les collaborateur,trices dans la démarche d'amélioration de notre performance, chacun selon son niveau de responsabilité.

Nous mettons en place des indicateurs (qualité, sécurité, environnementaux, sociétaux) qui permettent de mesurer l'atteinte de nos objectifs et de réduire les impacts liés à nos activités.

Les bonnes pratiques qualité, sécurité et environnement font parties intégrantes de la formation des collaborateurs. Nous invitons nos équipes à appliquer nos préconisations santé (bien-être et sécurité) et environnement (de tri et de préservation des ressources) également dans le cadre de leur activité professionnelle

Chaque collaborateur est invité à suivre les engagements RSE de LouNivo et les politiques associées afin de participer à la démarche impactante et responsable de l'entreprise.

### **Procédure de recueil des signalements**

En cas d'une atteinte manifeste faite à l'un des engagements pris dans la présente charte, les collaborateurs sont tenus d'en avertir leur supérieur hiérarchique. Si cette atteinte manifeste perdure, nous mettons à la disposition de chaque salarié, sans qu'il soit exposé à une quelconque sanction disciplinaire, licenciement ou discrimination, la possibilité d'alerter le Référent Ethique au Travail. Le Référent Éthique au Travail est joignable par email à l'adresse [ethique@lounivo.com](mailto:ethique@lounivo.com)

Cette procédure est également ouverte aux parties prenantes extérieures à l'Entreprise, par un accès au formulaire sur le site internet LouNivo.com, ou via l'espace client.

Le formulaire mis à disposition est anonyme. Cependant chacun.e est libre d'inscrire ses coordonnées afin de faciliter l'étude du dossier et l'enquête le cas échéant. Il est demandé à l'auteur.e du signalement de fournir les faits, informations ou documents, quelque soit leur forme ou leur support pouvant compléter son signalement.

Dans le cas d'une enquête, les principes de confidentialité et de présomption d'innocence seront appliqués et respectés et dans le respect de la législation. Au cours de cette enquête, chacun sera tenu d'apporter sa pleine et entière collaboration et de fournir, à la première demande, toute information et documents.

Les signalements seront étudiés de manière individuelle et collective afin de déterminer les actions immédiates et les axes d'amélioration à mettre en place.

Cette procédure doit être utilisée de bonne foi et a pour le seul objet d'alerte sur le non respect des points évoqués dans cette charte. Tout usage non conforme pourra être sanctionné et donner lieu à des poursuites judiciaires.