

CODE DE CONDUITE



FAIR PLAY, EVERY DAY



LACOSTE



“L’essentiel est que demeure le Fair-Play!”

Nous faisons de cette devise sportive de René Lacoste une règle de conduite de nos affaires et de notre comportement.

Avec ce Code de Conduite nous voulons clarifier les règles qui s’appliquent à tous les collaborateurs du Groupe LACOSTE et à ses parties prenantes afin de travailler ensemble dans le respect des lois et de l’éthique et bien sûr des valeurs qui nous réunissent : la responsabilité, l’audace, la collaboration et l’attention à l’autre.

Le Code de Conduite complète nos politiques et directives internes et n’a pas vocation à anticiper ou apporter une réponse à toutes les situations possibles.

Les principes et conseils qu’il contient montrent la voie à suivre pour adopter un comportement fair-play dans l’esprit du sport qui fait notre succès.

One Brand, One Voice, One Team.

Thierry Guibert
CEO

SOMMAIRE

01 — COMMUNIQUER ET AGIR : TOUS CONCERNÉS !	03
02 — ENGAGEMENT ÉTHIQUE DU COMITÉ EXÉCUTIF	04
03 — RESPECT DES RÈGLES	06
Lutte contre la corruption	07
Avantages et cadeaux	07
Conflit d’intérêt	08
Recours à des prestataires externes	09
04 — PROTECTION DE L’ENTREPRISE ET DE LA MARQUE	10
Utilisation des ressources de l’entreprise	11
Protection de la marque et des informations confidentielles	12
Lutte contre la contrefaçon	13
05 — RESPECT DES PERSONNES	14
Tolérance zéro pour toute forme de discrimination, harcèlement, violence	15
Liberté d’expression et prise de parole hors de l’entreprise	16
Environnement de Travail / Hygiène et Sécurité	17
06 — PROTECTION ENVIRONNEMENTALE	18

01

COMMUNIQUER ET AGIR : TOUS CONCERNÉS !



EN CAS DE DOUTE SUR L’APPLICATION DES RÈGLES ÉDICTÉES DANS CE CODE, POUR SOI-MÊME OU TOUT AUTRE COLLABORATEUR, IL CONVIENT DE S’ADRESSER LIBREMENT AU RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE ET/OU AU RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES. ➡

Tout employé ayant connaissance, de bonne foi, de toute mauvaise application ou violation du présent code, en particulier concernant les actes de corruption, de concurrence déloyale, de malversation ou d’atteinte aux données de la Marque, est encouragé à le signaler à son supérieur hiérarchique ou à son responsable ressources humaines.

Il s’agit en cela d’un encouragement et en aucun cas d’une obligation.

Les collaborateurs qui rapporteraient toute mauvaise application ou violation du présent code, ne peuvent en aucun cas en subir quelque conséquence que ce soit hormis en cas de fausses accusations intentionnelles et de volonté de nuire à autrui.

02



ENGAGEMENT ÉTHIQUE DU COMITÉ EXÉCUTIF

LACOSTE s'est toujours engagé à développer son activité dans les principes éthiques les plus élevés.

LACOSTE exige de ses salariés et recommande à ses partenaires de suivre les règles de ce Code de Conduite conformément aux lois des pays dans lesquels LACOSTE et ses partenaires exercent leurs activités. Le Code de Conduite LACOSTE établit les règles du jeu que l'on soit salarié, partenaire direct ou indirect : fabricant, sous-traitant, fournisseur, licencié et distributeur.

Ce code engage l'entreprise sur les plans éthiques, sociaux et environnementaux. Le respect de ces règles est à la base de notre culture d'entreprise et fonde la confiance de l'ensemble de nos parties prenantes.

Nous respectons l'ensemble des lois, normes et règlements en vigueur en toute circonstance, comme nous attendons des autres acteurs économiques qu'ils reconnaissent nos droits sur notre marque et nos modèles.

— LACOSTE RESPECTE ET FAIT RESPECTER PAR SES PARTENAIRES :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- La déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les droits fondamentaux au travail ;
- Les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) ;
- Le Pacte Mondial des Nations Unies.

— COMITÉ EXÉCUTIF



03



RESPECT DES RÈGLES

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Toute forme de corruption fausse les règles du jeu.

Dès lors, les collaborateurs ne doivent jamais proposer ou promettre, directement ou par le biais d'intermédiaires, un quelconque avantage personnel financier en vue d'établir ou de maintenir une relation d'affaires avec un tiers, que celui-ci soit public ou privé. De même, les collaborateurs ne doivent pas accepter de tels avantages en vue d'accorder à un tiers un traitement préférentiel.

Les collaborateurs doivent en outre s'abstenir de toute activité ou de tout comportement susceptible de donner l'impression d'une telle conduite (ou de la tentative d'une telle conduite) ou bien d'entraîner des soupçons à cet égard.

L'octroi d'avantages irréguliers en vue d'influencer la décision d'un tiers peut non seulement entraîner des poursuites pénales mais aussi constituer une violation de l'obligation de loyauté du salarié.

Un avantage irrégulier peut être constitué par tout élément de valeur visant à favoriser le bénéficiaire (exemple : proposition d'un contrat de travail ou d'un contrat de prestation de services à un proche du destinataire).

AVANTAGES ET CADEAUX

Les parties doivent être jouées dans le respect des règles propres à chaque compétition : que le meilleur gagne.

Les décisions d'affaires ne peuvent être fondées sur des critères inappropriés ou non éthiques. Pour cette raison, il est déconseillé aux collaborateurs du Groupe, ainsi qu'aux membres des familles immédiates, d'offrir, de solliciter ou de recevoir des cadeaux ou des invitations de la part de personnes entretenant ou cherchant à entretenir des relations commerciales avec LACOSTE.

Si les circonstances commerciales requièrent un échange de cadeaux ou d'invitations, il est important d'user de bon sens pour s'assurer que ceci n'influence en rien toute décision.

D'une manière générale, les cadeaux et invitations suivants sont strictement interdits, à offrir comme à recevoir :

- Cadeaux dépassant une valeur de 50 € (*ou équivalent*);
- Invitations à des activités extra-professionnelles dépassant une valeur de 100 € (*ou équivalent*);
- Cadeaux en espèces ou équivalents (*cartes-cadeaux*);
- Invitations violant les autres dispositions du présent code.

Toute dérogation aux règles ci-dessus doit être formellement validée par le Directeur de l'organisation (filiale, JV, département), dont dépend le salarié qui sollicite la dérogation.

CONFLIT D'INTÉRÊT

— RELATIF À L'EMPLOI

Conformément à ces principes d'égalité et de non-discrimination, les partenaires, conjoints et membres de la famille proche des collaborateurs ne peuvent être embauchés comme collaborateurs au sein du Groupe LACOSTE – *ou sélectionnés comme prestataires ou conseils externes de celui-ci* – que sur la base de leurs qualifications, de leurs réalisations, de leurs compétences et de leur expérience.

— RELATIF AUX ACTIVITÉS EXTRA-PROFESSIONNELLES

Les activités extra-professionnelles des collaborateurs ne doivent pas faire concurrence directe ou indirecte aux activités de LACOSTE (*développement, conception, production ou vente d'articles de mode*) ni créer des risques pour la réputation de LACOSTE ou entrer de toute autre manière en conflit d'intérêt avec LACOSTE.

Les collaborateurs doivent informer leur hiérarchie si l'activité concernée peut présenter un risque de conflit d'intérêt.

— RELATIF AUX OPPORTUNITÉS COMMERCIALES DU GROUPE

En application du principe de loyauté, les collaborateurs ne doivent pas concurrencer la société.

Ils ne doivent également pas tirer un quelconque avantage personnel des affaires dont ils ont connaissance dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail, à moins que la société ne renonce expressément à faire valoir ses intérêts au sujet de l'affaire en question.

Si un salarié veut développer à titre personnel une idée, un brevet ou une opportunité commerciale susceptible d'intéresser la société, il doit en informer son supérieur hiérarchique qui l'informerait de la volonté ou non de la société de faire valoir ses intérêts sur cette affaire.

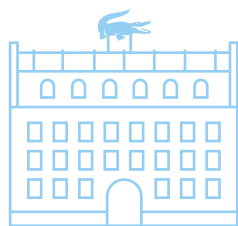
RECOURS À DES PRESTATAIRES EXTERNES

Tout recours à un prestataire ou conseiller externe, dont la facturation globale annuelle serait supérieure à 30 000 € HT (*ou équivalent en monnaie locale*), doit être soumis à un appel d'offre préalable. Le prestataire sera choisi dans le respect des règles du présent Code de Conduite. Afin de ne pas interférer dans les discussions et les négociations avec les sociétés consultées, aucune information sur les noms des compétiteurs, les prix, les propositions concurrentes, les budgets ne pourra être communiquée directement ou indirectement à ces sociétés. De même aucune opinion favorable ou défavorable ne pourra être transmise en cours de compétition.

Ainsi, les partenaires, conjoints et membres de la famille proche des collaborateurs ne peuvent être sélectionnés comme prestataires ou conseils externes du Groupe LACOSTE, autrement que sur la base de leurs qualifications, de leurs réalisations, de leurs compétences et de leur expérience.

SI LES CIRCONSTANCES COMMERCIALES REQUIÈRENT UN ÉCHANGE DE CADEAUX OU D'INVITATIONS, IL EST IMPORTANT D'USER DE BON SENS POUR S'ASSURER QUE CE CI N'INFLUENCE EN RIEN TOUTE DÉCISION. 🐊

04



PROTECTION DE L'ENTREPRISE ET DE LA MARQUE

UTILISATION DES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE

— BIENS ET RESSOURCES

Chaque collaborateur doit utiliser les biens et ressources du Groupe (*locaux, équipements et outillages techniques, informatique, téléphonie...*) conformément à leur finalité professionnelle. Il appartient à tous de les protéger contre toute dégradation, altération, tentative de fraude, vol.

L'usage occasionnel et raisonnable, pour des motifs privés, de ces ressources (*notamment outillage, bureautique, communication*) peut être toléré, sous le contrôle et avec l'approbation de la hiérarchie, dans le respect du cadre légal.

— INTERNET

L'usage d'Internet doit s'inscrire dans le cadre de la **Charte Informatique* du Groupe** et des règles définies localement (*notamment sur les mailings et les accès au réseau interne*).

La charte précise notamment les interdictions suivantes :

- Consultation de sites à caractère privé (*rencontres*), licencieux, de jeux ;
- Participation à des chaînes de messages ;
- Consultation, transmission ou stockage d'informations et de documents à caractère obscène, diffamatoire ou violant des droits de propriété intellectuelle.



* La Charte Informatique du Groupe est disponible sur le portail intranet LACOSTE

PROTECTION DE LA MARQUE ET DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

TRAVAILLER DE FAÇON INTÈGRE SIGNIFIE ÉGALEMENT PROTÉGER LES BIENS INCORPORELS DE LACOSTE, NOTAMMENT LES MARQUES, LA RÉPUTATION ET LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES DE LA SOCIÉTÉ. 🐬

— DEVOIR DE CONFIDENTIALITÉ

Chacun est responsable à son niveau de la protection des informations et des données appartenant à la société comme les informations sur les nouveaux modèles et produits, les plans commerciaux ou stratégiques, les informations financières, les organigrammes et autres données touchant à l'organisation de l'entreprise.

Ce devoir de confidentialité est étendu aux informations confidentielles transmises ou partagées par des tiers avec lesquels nous sommes en relation d'affaires (*partenaires, fournisseurs, consultants, clients*). Il répond parfois à des obligations légales, par exemple concernant des données client (*CRM*). Il reste valable même en cas de départ de la Société.

De manière générale et afin de préserver l'image de marque de l'entreprise, chacun doit s'abstenir de déclarations publiques et d'autres comportements qui peuvent nuire à la réputation de la marque.

L'utilisation ou la divulgation non autorisée d'informations confidentielles ou privées risque d'entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

— DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Afin d'éviter l'exposition de la marque à des réclamations par des tiers fondées sur les droits de propriété intellectuelle, tout projet dans les domaines qui intègrent l'identité visuelle de la marque (*l'image de marque, la conception des produits, la publicité et la communication d'entreprise*) doivent obtenir l'approbation préalable du département propriété intellectuelle et ce, avant toute divulgation publique.

LUTTE CONTRE LA CONTREFAÇON

Au fur et à mesure que la notoriété de notre marque grandit à travers le monde, nous sommes de plus en plus confrontés à la contrefaçon. Chacun (*salarié, partenaire, fournisseur*) s'engage à lutter contre la contrefaçon en refusant l'achat/vente de contrefaçons ou de favoriser de toute autre manière ce type de commerce illicite et dommageable. Chacun doit rapporter tout emploi non autorisé de nos marques, y compris sur le web, ainsi que tout cas de vente illicite, à la Direction Propriété Intellectuelle en adressant un email à counterfeit@lacoste.com

AU FUR ET À MESURE QUE LA NOTORIÉTÉ DE NOTRE MARQUE GRANDIT À TRAVERS LE MONDE, NOUS SOMMES DE PLUS EN PLUS CONFRONTÉS À LA CONTREFAÇON. 🐬



Tout emploi non autorisé de nos marques doit être signalé par email à counterfeit@lacoste.com

05



RESPECT DES PERSONNES

TOLÉRANCE ZÉRO POUR TOUTE FORME DE DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, VIOLENCE

Les collaborateurs de LACOSTE comme ceux de ses partenaires doivent être traités avec respect et dignité.

— DISCRIMINATION

Aucune décision relative à l'emploi: embauche, distribution des rôles, salaire, avantages sociaux, avancement, mesures disciplinaires, renvoi et mise à la retraite ne doit être fondée sur la couleur de peau, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le critère physique, l'état de santé, les activités syndicales ou politiques, la religion, la situation familiale, l'état de grossesse, l'origine nationale ou ethnique, la nationalité, la présence d'un handicap physique ou mental, la situation militaire, ni être motivée par une raison contraire à la loi.

— HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL

LACOSTE s'engage en faveur de lieux de travail exempts de toute forme de harcèlement moral ou sexuel. Chacun se doit de respecter ses collègues de travail et ses partenaires sans chercher à vexer, blesser, humilier, isoler ou pousser à la faute. De même tout harcèlement sexuel tant en interne que vis-à-vis des tiers avec lesquels nous sommes en contact professionnel est intolérable. Ainsi tout comportement du type: geste déplacé, contacts physiques indésirables, emails, regards, commentaires, invitations, sollicitations de nature sexuelle ne peut en aucun cas être acceptable.

Le harcèlement sexuel peut concerner les hommes comme les femmes.

— VIOLENCE

Aucun acte de violence physique (*y compris intimidation, harcèlement et/ou coercition*) ni aucune menace de violence à l'encontre des employés, des biens ou de la société n'est toléré. Ceci comprend les comportements de nature injurieuse ou intimidante créant une atmosphère de travail hostile.

— PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Toute action disciplinaire doit être définie par écrit, expliquée de façon claire et compréhensible à la personne concernée.

LIBERTÉ D'EXPRESSION ET PRISE DE PAROLE HORS DE L'ENTREPRISE

Le Groupe LACOSTE respecte et promeut la Liberté d'expression de ses collaborateurs, dans et hors de l'entreprise.

Cependant, d'une manière générale, dans le cadre de son devoir de loyauté, et afin de préserver l'image de marque de l'entreprise, chacun doit s'abstenir de déclarations publiques et d'autres comportements qui peuvent nuire à la réputation de la marque LACOSTE.

— PRISE DE PAROLE ET MEDIA SOCIAUX

Afin de maintenir la protection des intérêts du Groupe et de notre Marque, les prises de parole hors de l'entreprise et concernant celle-ci, ses filiales ou ses actionnaires doivent respecter les règles suivantes :

- Seuls les collaborateurs du service Relations Presse & Relations Publiques peuvent répondre aux demandes d'informations formelles ou informelles venant de l'extérieur. Toute déclaration publique concernant LACOSTE doit être approuvée par ce même service en le contactant à l'adresse suivante : pcollet@lacoste.com
- Les collaborateurs du Groupe ne sont pas autorisés à communiquer des informations, ou à s'impliquer dans des activités de médias sociaux ou traditionnels, pour le compte de LACOSTE. La participation de l'Entreprise à des médias sociaux ou traditionnels est gérée par le Service Communication.
- Un collaborateur du Groupe ne peut pas engager ou associer LACOSTE à une prise de position ou déclaration.

— ENGAGEMENTS EXTRA-PROFESSIONNELS

LACOSTE respecte l'engagement individuel de chacun dans des activités publiques à caractère politique, social, religieux, associatif, civique.

- Les collaborateurs concernés doivent clairement préciser que, dans l'exercice de leurs engagements extra-professionnels, ils ne représentent pas LACOSTE ou ses intérêts.
- Ces activités doivent s'exercer exclusivement en dehors de l'entreprise et du temps de travail, et le collaborateur ne doit pas se prévaloir de son appartenance au Groupe LACOSTE.
- Elles ne doivent pas faire concurrence directe ou indirecte aux activités de LACOSTE (*développement, Conception, Production ou vente d'articles de mode*) ni créer des risques pour la réputation de LACOSTE ou entrer de toute autre manière en conflit d'intérêt avec LACOSTE.

Sachant que certains pays peuvent interdire les contributions des entreprises à des partis ou des candidats politiques : toute contribution de notre entreprise à des organismes politiques, syndicaux ou religieux doit respecter la législation locale et être soumise au préalable au CEO de LACOSTE.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL / HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

LACOSTE s'engage à fournir un lieu de travail sain et sans danger aux collaborateurs, et parties prenantes afin de prévenir les accidents et les problèmes de santé provenant directement ou en lien avec le travail. Aucun collaborateur de LACOSTE ou de ses partenaires ne doit être exposé à des situations qui, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail, pourraient être dangereuses ou porter atteinte à leur santé.

Chacun doit respecter les lois et les règles s'appliquant à notre travail. De même les prestataires directs et indirects suivent les règles appropriées sur la santé et la sécurité ; dans ce cadre ils doivent signer et suivre les instructions du Code de Conduite des Partenaires LACOSTE.

AUCUN COLLABORATEUR DE LACOSTE OU DE SES PARTENAIRES NE DOIT ÊTRE EXPOSÉ À DES SITUATIONS QUI, TANT À L'INTÉRIEUR QU'À L'EXTÉRIEUR DU LIEU DE TRAVAIL, POURRAIENT ÊTRE DANGEREUSES OU PORTER ATTEINTE À LEUR SANTÉ. 🦨

06

PROTECTION ENVIRONNEMENTALE



**LACOSTE ET SES PARTENAIRES
DOIVENT SE CONFORMER AUX LOIS
ET RÈGLEMENTATIONS EN VIGUEUR
SUR LA PROTECTION DE L'ENVI-
RONNEMENT DANS LES PAYS OÙ
ILS EXERCENT LEURS ACTIVITÉS. 🦋**

C'est ainsi que toutes précautions et mesures doivent être prises concernant les questions environnementales afin de limiter l'impact de nos activités sur la pollution de l'air, des sols, l'environnement et la santé de l'Homme d'une manière générale. Chacun doit s'engager à privilégier le développement et l'utilisation de technologies plus respectueuses de l'environnement.

Retrouvez le Code de Conduite
en 9 langues sur le portail intranet Lacoste
et sur www.lacoste.com

