



Code de conduite

2023



Le mot du président



Chers collègues, chers partenaires,

La SGT est une entreprise familiale fondée en 1981. Pour répondre à un marché croissant elle a su s'adapter aux exigences de ses clients sans renoncer à ses valeurs.

Les années 2018 et 2019 ont été riches en changements au niveau de l'organisation du groupe. Les investissements matériels et humains ont été importants avec notamment les créations de la SGR et d'un second site de production SGT dans l'agglomération Le Grand Chalon en Saône-et-Loire. En 2020 et 2021 nous avons fait face, grâce à l'implication de chacun d'entre nous, à la situation sanitaire inédite qui a frappé le monde entier. Ma stratégie de développement continue pour les entreprises SGT et SGR pour les années à venir et, au-delà de notre expertise et de nos compétences, c'est au travers d'un leadership en matière d'éthique professionnelle que nous demeurerons reconnus dans notre secteur d'activité.

Je souhaite formaliser dans ce document les valeurs que je porte pour en témoigner à toutes nos parties prenantes. Chacun de nous a un rôle à jouer, chaque jour, pour les mettre en application et je demande à chaque collaborateur et collaboratrice de les respecter, en tout lieu et au quotidien.

Merci de lire attentivement ce code et de l'intégrer à vos méthodes de travail. Nous pourrions ainsi compter les uns sur les autres pour une réussite durable et partagée.

Frédéric Mignot
Président de la SGT

Table des matières

1. Application rigoureuse	4
des lois, règlements et normes internes	4
2. Respect des normes sociales et des lois envers les collaborateurs (F/H)	5
Le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective :	5
L'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, promotion de la diversité	6
L'élimination du travail forcé ou obligatoire	6
L'abolition effective du travail des enfants	6
Lutte contre le harcèlement, les contraintes ou les représailles.....	7
Rémunération et temps de travail	7
Droit à la déconnexion	7
Droit à la formation, développement des talents et des compétences.....	8
Le droit d'être informé.....	8
Respect de la confidentialité des données personnelles des travailleurs	8
Respect de la santé et de la sécurité de ses salariés.....	9
3. Sincérité, fiabilité et loyauté	10
Confidentialité :	11
Eviter les conflits d'intérêt :	12
4. Neutralité politique de l'entreprise	12
5. Esprit de solidarité, promotion des échanges et du partenariat	13
6. Protection des actifs	14
7. Honnêteté, équité et transparence	15
8. Loyauté des pratiques	16
Rejet de la corruption :.....	16
Respect des règles de la libre concurrence :	16
Respect des accords commerciaux	17
9. Souci permanent de la qualité et du développement durable	18
La Qualité et la Sécurité des produits	18
L'environnement et le développement durable.....	18
10. Achats responsables	20
11. Les cadres doivent montrer l'exemple	21
12. Dispositif d'alerte	21



1. Application rigoureuse des lois, règlements et normes internes

L'entreprise s'attache au respect de la loi dans tous les domaines mais notamment dans les suivants :

- ✓ Les Droits de l'homme
- ✓ Stipulations fondamentales de l'Organisation internationale du travail et au code du travail. Ces points seront détaillés au point 2.
- ✓ Code de conduite de l'ETI (Initiative d'éthique commerciale)
- ✓ Principes du Pacte Mondial des Nations Unies
- ✓ Respect des normes de qualité, hygiène et de sécurité. La SGT est certifiée FSSC 22000, FDA et OEA.
- ✓ Respect du code de l'environnement et de la réglementation ICPE. L'entreprise est pleinement consciente de l'impact environnemental de ses activités et dans une volonté de proactivité applique une politique environnementale.
- ✓ Certification annuelle des comptes par un audit CAC



2. Respect des normes sociales et des lois envers les collaborateurs (F/H)

Chaque collaborateur contribue au succès de l'entreprise, il mérite respect et traitement équitable.

Notre entreprise s'attache au respect de la loi dans tous les domaines, aux stipulations des conventions fondamentales de l'OIT(1), au code de conduite de l'ETI(2) et aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Elle les respecte et les promeut auprès de toutes ses parties prenantes.

Le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective :

L'entreprise accorde à tous ses collaborateurs le droit de constituer librement et volontairement des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels ; de mettre en place, rejoindre et exécuter leurs propres organisations sans ingérence de l'entreprise. Tous, les salariés et les employeurs, ont le droit à la liberté d'expression et d'opinion, y compris sur le thème des syndicats - à condition que l'exercice de ce droit ne porte pas atteinte au droit d'un travailleur à la liberté d'association.

Les syndicats et d'autres représentants des travailleurs ont le droit de discuter librement des questions au travail afin de parvenir avec la Direction à des accords qui sont mutuellement favorables.

(1) OIT : Organisation Internationale du Travail

(2) ETI : Ethical Trade Initiative (Initiative d'éthique commerciale)

L'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, promotion de la diversité

L'entreprise interdit toute discrimination, dans le recrutement, les pratiques ou conditions de travail, y compris en matière de rémunération, d'avantages, d'avancement, de discipline, de licenciement ou de retraite basée sur la race, la religion, l'âge, l'origine sociale, culturelle ou ethnique, la nationalité, le sexe, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, le statut marital, les opinions politiques, l'appartenance syndicale, le handicap, la capacité physique, ou sur tout autre motif interdit par la loi. Elle promeut la diversité car la mixité est une richesse.

L'élimination du travail forcé ou obligatoire

Une relation de travail doit être librement consentie et exempte de menace. L'entreprise s'engage, en aucune façon, à ne recourir, participer ou bénéficier d'aucune forme de travail forcé, obligatoire ou involontaire. Cela inclut l'esclavage, la séquestration dans un lieu de travail, en prison ou chez un particulier, la contrainte psychologique, la rétention ou le non-paiement du salaire, la confiscation de pièces d'identité, les contrats de travail ne pouvant être dénoncés par les travailleurs ou toute forme de trafic d'êtres humains. Elle s'engage à ne pas produire dans des usines ou installations de production dans lesquelles ces conditions ne sont pas respectées, ni engager des sous-traitants qui travailleraient, eux-mêmes, avec des fournisseurs recourant à de telles pratiques ou utilisant de telles installations pour fabriquer leurs produits.

L'abolition effective du travail des enfants

Le travail des enfants est une forme d'exploitation qui constitue une violation d'un Droit de l'Homme reconnu.

L'entreprise s'interdit d'avoir recours au travail des enfants, en-dessous de l'âge légal du pays dans lequel elle exerce ses activités, mais aussi dans la mesure où le travail comporte des risques ou est susceptible de compromettre l'éducation ou de nuire à la santé ou au développement physique, mental, spirituel, moral ou social de l'enfant selon les normes de l'OIT.

Lutte contre le harcèlement, les contraintes ou les représailles

L'entreprise est particulièrement vigilante pour prévenir et ne tolérer aucune mesure de harcèlement moral ou sexuel envers un collaborateur. Chaque collaborateur doit être traité avec dignité et respect et ne devra jamais subir de menace ou pratique de représailles, de châtements corporels, de violence, de mauvais traitement ou d'intimidation.

L'entreprise encourage les collaborateurs à s'exprimer sur leurs préoccupations légitimes.

Chacun de nous peut exprimer son point de vue et a le droit de rapporter de bonne foi un fait de mauvais traitement, harcèlement, discrimination ou intimidation sans crainte de représailles, de signaler des comportements ou demandes inacceptables ou inappropriées, de la part d'un collègue, d'un collaborateur, d'un supérieur, d'un partenaire commercial ou d'un intervenant. Les préoccupations peuvent être exprimées au supérieur hiérarchique ou au Responsable des Ressources Humaines.

Il dispose pour cela de la possibilité de déclencher une alerte éthique, une procédure est prévue à cet effet.

Les questions soulevées feront l'objet d'une enquête dans le respect des droits de toutes les personnes impliquées. Un retour sera fait à la personne ayant fait part de ses préoccupations dans la mesure où les éléments sont appropriés et que les informations n'enfreignent pas la loi ou l'obligation de confidentialité.

Rémunération et temps de travail

L'entreprise s'assure que ses collaborateurs travaillent dans des conditions conformes à toutes les lois en vigueur dans le pays où elle exerce ses activités ainsi que les accords collectifs applicables. Ces lois régissent les salaires et temps de travail notamment les taux horaires, salaires minimums et paiement des heures supplémentaires, les temps de travail maximum, les temps de repos et autres éléments de la rémunération. Enfin, elle fournit les avantages légalement obligatoires, notamment la couverture sociale.

Droit à la déconnexion

Pour s'assurer de la santé physique et mentale de ses salariés, l'entreprise veille au respect des temps de repos et de congés ainsi que de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. Elle sensibilise ses salariés au droit à la déconnexion et à la nécessité de respecter les temps de repos légaux.

Droit à la formation, développement des talents et des compétences

L'entreprise reconnaît sa responsabilité de soutenir le développement des compétences :

- ✓ Pour ses salariés en leur proposant des formations ;
- ✓ Pour les jeunes en accueillant régulièrement des stagiaires de tout niveau et des jeunes en contrats d'apprentissage ou de qualification ;
- ✓ Pour ses salariés en favorisant la mobilité interne.

L'entreprise s'engage à favoriser, dans la mesure de leur possibilité, le développement des talents et des compétences des collaborateurs par le biais de la formation et du tutorat.

Le droit d'être informé

L'information doit être librement partagée dans le respect des règles de confidentialité de l'entreprise. L'information peut passer par le biais de réunions, de courriers ou d'affichages.

Respect de la confidentialité des données personnelles des travailleurs

L'entreprise s'engage à respecter la réglementation en vigueur sur le respect de la confidentialité des données personnelles et de la vie privée des collaborateurs.

Elle ne conserve que les données strictement nécessaires à ses activités. Les accès à ces données sont réservés.

Les salariés autorisés à accéder aux données personnelles des collaborateurs doivent :

- ✓ Veiller à ne transmettre ces informations, en interne, qu'aux personnes habilitées si cela est strictement nécessaire dans le cadre du travail ;
- ✓ Ne jamais communiquer ces informations à une personne extérieure à l'entreprise, sauf en cas d'obligation légale ou si la personne concernée a donné son accord ;

- ✓ Veiller à ce que ces informations soient conservées en toute sécurité ;
- ✓ Se séparer de ces informations dès que la loi le permet ou que les raisons professionnelles pour lesquelles elles ont été acquises sont révolues ;
- ✓ Informer leur supérieur hiérarchique et le service Ressources Humaines en cas d'accès inapproprié à des données confidentielles.

Des mesures sont mises en œuvre pour assurer la sécurité des locaux et des systèmes d'information pour empêcher que les fichiers ne soient modifiés, endommagés ou que des tiers non autorisés y aient accès. Les locaux ont des accès sécurisés ainsi que les serveurs et leurs accès sont régis par des droits donnés aux différents collaborateurs en fonctions de leurs missions au sein de l'entreprise.

Les salariés sont sensibilisés régulièrement à la protection des données ; il leur est demandé de verrouiller systématiquement leurs outils informatiques lorsqu'ils ne sont plus sous surveillance.

Une charte informatique a été rédigée pour guider chaque utilisateur.

Respect de la santé et de la sécurité de ses salariés

La santé et la sécurité de ses salariés est une priorité sur le lieu de travail. Chaque salarié doit être informé des risques auxquels il peut être exposé à son poste de travail et, le cas échéant, recevoir la formation nécessaire. Dès son arrivée dans l'entreprise et tout au long de sa carrière le collaborateur est informé des risques auxquels il peut être exposé à son poste de travail par sa hiérarchie ou par la personne en charge de la sécurité. Des exercices d'évaluations obligatoires sont demandés à chaque salarié pour s'assurer de leur compréhension.

L'entreprise adopte des mesures de prévention notamment en réalisant une évaluation des risques professionnels, un suivi des accidents et en mettant en œuvre en concertation avec les équipes et les représentants du personnel les actions nécessaires à l'élimination ou la minimisation de ces risques. Elle a, entre autres, établi des politiques, procédures, mesures d'urgences et équipements en vue de prévenir d'éventuels accidents du travail, maladies professionnelles et assurer un environnement de travail sain et sécuritaire à tous ses salariés. Des indicateurs de suivi sont mis en place et communiqués par le biais d'affichages mensuels.

Des réunions teambriefs quotidiennes permettent notamment aux collaborateurs de partager autour de risques sécurité identifiés afin que des plans d'actions en découlent.

Les postes de travail sont suffisamment éclairés, les équipements de sécurité maintenus en bon état de fonctionnement, les produits utilisés autorisés sur le marché, les équipements de protection individuels adaptés, distribués gratuitement et en quantité appropriée.

Les équipements de secours et les systèmes d'évacuation sont fonctionnels et conformes à la réglementation, normes et codes en vigueur. Ils sont contrôlés par les organismes habilités selon la fréquence réglementaire.

Les installations sanitaires adéquates et de l'eau potable sont accessibles à tous.

Chaque collaborateur doit être vigilant aux autres et signaler immédiatement à un supérieur hiérarchique, au responsable sécurité ou au service des Ressources Humaines tout comportement ou situation dangereuse.

D'une façon générale chaque salarié doit :

- ✓ Respecter strictement les règles d'hygiène, de santé et de sécurité de l'entreprise ;
- ✓ S'assurer que ses actes ne le mettent pas ou ne mettent pas un collaborateur en danger ;
- ✓ Maintenir son environnement de travail sain et sûr ;



3. Sincérité, fiabilité et loyauté

Confidentialité :

Les informations confidentielles constituent un bien de grande valeur pour l'entreprise, leur divulgation peut lui porter préjudice, que ce soit des informations sur la SGT, la SGR ou ses collaborateurs ou des informations relatives à des partenaires commerciaux.

Il est impératif de respecter la confidentialité des données ou informations.

Chacun de nous doit veiller à :

- ✓ Ne transmettre des informations confidentielles qu'aux seules personnes en ayant besoin dans l'intérêt de l'entreprise ;
- ✓ Conserver les données clients et fournisseurs confidentielles en sécurité ;
- ✓ Empêcher toute divulgation d'informations confidentielles à des personnes externes à l'entreprise (y compris les membres des familles des collaborateurs) ;
- ✓ Eviter d'évoquer ou de travailler sur des informations confidentielles dans des lieux publics où les conversations peuvent être entendues ou les documents vus ;
- ✓ Ne pas divulguer d'informations confidentielles relatives à un précédent employeur ;
- ✓ Restituer toutes les informations confidentielles (y compris les copies) en cas de départ de l'entreprise.

Chaque collaborateur est tenu à une obligation de loyauté et de confidentialité inhérente à son contrat de travail envers la SGT se poursuivant également à l'issue de la collaboration.

La réputation de l'entreprise dépend du comportement de chacun de nous, c'est la raison pour laquelle nous devons :

- ✓ Agir en gardant à l'esprit les intérêts de l'entreprise ;
- ✓ Refléter les valeurs de l'entreprise dans notre comportement professionnel ;

- ✓ Eviter de parler ou d'écrire au nom de la SGT ou de la SGR sans autorisation ;
- ✓ Eviter de parler ou d'écrire sur des sujets hors de notre champ d'expertise ;
- ✓ Veiller à ce qu'il n'y ait pas de confusion entre nos opinions ou intérêts personnels et ceux de l'entreprise.

Eviter les conflits d'intérêt :

Un conflit d'intérêt apparaît quand un lien entre des individus ou des sociétés est susceptible de corrompre ou d'influencer une décision ou simplement d'en donner l'impression. (Par exemple si un acheteur est actionnaire d'un des fournisseurs de l'entreprise, cela peut influencer son choix de privilégier les achats chez ce fournisseur au détriment des autres, dans son propre intérêt).

Chaque salarié doit informer sa hiérarchie en cas de conflit d'intérêt potentiel.

D'une façon générale chaque collaborateur doit éviter les situations où ses intérêts personnels vont à l'encontre de ceux de l'entreprise.



4. Neutralité politique de l'entreprise

Chaque collaborateur a le droit de participer à une activité politique, cependant il doit indiquer clairement qu'il ne représente en aucun cas la SGT ou la SGR et ne jamais utiliser les ressources de la l'entreprise à cette fin.



5. Esprit de solidarité, promotion des échanges et du partenariat

Les collaborateurs de la SGT et de la SGR travaillent dans un intérêt commun celui de l'entreprise. Chaque collaborateur doit œuvrer pour ne pas bloquer un projet collectif par un comportement individuel inadapté ou inapproprié.

L'entreprise encourage le travail d'équipe et attend de chaque collaborateur :

- ✓ Qu'il s'exprime de façon cordiale et respectueuse, que ce soit oralement ou par écrit ;
- ✓ Qu'il soit à l'écoute les propositions de chacun ;
- ✓ Qu'il ne dénigre pas un collègue ;
- ✓ Qu'il soit force de proposition dans sa situation de travail ;
- ✓ Qu'il partage les succès comme les échecs.
- ✓ Qu'il respecte les équipements et matériels de ses collègues
- ✓ Qu'en cas de désaccord les parties demandent un arbitrage de la hiérarchie.

L'entreprise encourage aussi l'ouverture vers l'extérieur : les échanges avec des partenaires, les homologues à une fonction similaire, lorsque cela est pertinent et sans risque pour sa sécurité, son activité et sa pérennité.



6. Protection des actifs

Les ressources de l'entreprise doivent servir à l'atteinte des objectifs fixés par la Direction. Tout gaspillage ou mauvais usage de ces ressources peut nuire aux performances de l'entreprise. Ces ressources peuvent être matérielles comme des fournitures, des outils ou équipements mais aussi immatérielles comme les frais de fonctionnement par exemple.

Chacun de nous doit :

- ✓ Eviter de manière générale toute utilisation personnelle des ressources de la société ;
- ✓ Préserver et protéger les ressources de l'entreprise, éviter qu'elles ne soient perdues, endommagées, mal utilisées, gaspillées, prêtées ou cédées sans autorisation ;
- ✓ Eviter tout usage inapproprié des systèmes d'information, du courrier électronique et de l'internet ;
- ✓ Garder à l'esprit que tous les actifs et documents de l'entreprise appartiennent à l'entreprise.



7. Honnêteté, équité et transparence

L'entreprise s'engage à transmettre les informations exigées par la loi de façon exacte.

L'entreprise demande à ses collaborateurs de transmettre des informations exactes à tous les organismes de contrôles réglementaires ou pouvant effectuer un audit : Commissaires Aux Comptes, service des impôts, inspection du travail, DREAL, CARSAT, auditeurs de certification...

L'entreprise garantit que les informations transmises aux autorités compétentes ainsi que celles accessibles au public sont exactes.

Nos systèmes de contrôle des informations financières interne respectent les lois et réglementations et donnent une vision fidèle de nos résultats ; Nos comptes sont validés par des Commissaires Aux Comptes

Chaque collaborateur contribue à ce que les informations figurant sur les documents soient exactes, les conserve en toute sécurité ;

Lors des audits chaque collaborateur doit être disponible et coopérer avec les auditeurs en conservant un comportement courtois.



8. Loyauté des pratiques

Rejet de la corruption :

Notre entreprise ne tolère ni corruption ni aucune autre forme de comportement malhonnête. Le fait de donner ou de recevoir des cadeaux, des promesses d'avantage personnels ou pour une tierce partie est considéré comme de la corruption.

Dans l'exercice de leurs activités, les salariés de la SGT, de la SGR, les partenaires commerciaux ainsi que les fournisseurs, ne doivent jamais, dans le cadre d'une transaction commerciale ou pour s'attirer des sympathies, directement ou par l'entremise d'intermédiaires :

- Donner ou accepter de cadeaux excessifs, les déjeuners et cadeaux publicitaires sont acceptés ;
- Donner ou accepter d'argent liquide ou cadeaux sous formes de cartes ou bons ;
- Donner ou accepter de cadeau en échange d'une action ;

Nous demandons à nos collaborateurs d'informer la Direction de la SGT ou de la SGR de tout comportement inapproprié ou ambigu ;

Notre procédure d'alerte éthique visant entre autres à dénoncer tout délit ou acte de corruption peut être utilisée à cette fin.

Respect des règles de la libre concurrence :

L'entreprise s'engage à se comporter loyalement dans la conduite de ses affaires afin de garantir l'existence d'une concurrence effective, indispensable au bon fonctionnement de l'économie et à la régulation du marché. En ce sens, l'entreprise s'engage à respecter toutes les lois et réglementations

applicables en matière de lutte contre les pratiques anticoncurrentielles et restrictives de concurrence.

Notre entreprise attend donc le maintien d'une concurrence loyale, pour cela :

- ✓ Aucun interlocuteur ne devra dénigrer un concurrent ;
- ✓ Aucune imitation pouvant créer un risque de confusion avec un concurrent ne sera faite ;
- ✓ L'entreprise s'abstiendra de débaucher un salarié et de récupérer par ce biais les informations confidentielles d'un concurrent ;
- ✓ L'entreprise ne fera pas de parasitisme ;
- ✓ L'entreprise ne commettra pas d'entente illicite ou d'abus de position dominante.
- ✓ Elle respectera ses engagements commerciaux, contractuels et moraux envers, ses fournisseurs comme elle l'attend de ses propres clients.

Respect des accords commerciaux

Les accords commerciaux visent à établir une relation franche et pérenne entre les parties prenantes de la SGT et de la SGR.

L'entreprise s'engage à respecter les engagements commerciaux, contractuels et moraux envers ses fournisseurs, ses clients et les autres parties prenantes ;

Il est du devoir de chaque collaborateur, s'il est témoin de violations du respect des contrats et de tout traitement ayant un aspect non éthique et déloyal, d'en rendre compte à sa hiérarchie. Il ne doit craindre aucune rétorsion.



9. Souci permanent de la qualité et du développement durable

Notre entreprise est pleinement consciente des impacts de ses activités, sur l'écologie, l'économie et la société civile. La qualité et la sécurité des produits qu'elle commercialise sont capitales pour ses clients et pour le consommateur final. L'entreprise s'engage au respect de :

La Qualité et la Sécurité des produits

L'entreprise s'engage à ce que tous les produits et services livrés répondent aux normes de qualité et de sécurité requises par la législation en vigueur et aux spécificités convenues dans les cahiers des charges signés avec nos clients.

Chaque collaborateur doit lui-même s'engager à respecter les consignes établies en vue d'assurer la sécurité alimentaire des produits.

L'entreprise a mis en place une certification de Système de management de la sécurité des denrées alimentaires, la FSSC 22000.

L'environnement et le développement durable

L'entreprise s'engage à exercer ses activités en respectant la réglementation environnementale en vigueur. Pour cela et pour aller plus loin, elle s'est engagée depuis plusieurs mois à :

- ✓ Eliminer ou réduire les émissions polluantes dues à ses activités, grâce à des équipements performants et en respectant le tri des déchets pour favoriser leur recyclage ; Chaque collaborateur s'engage à y contribuer en respectant les consignes et en signalant immédiatement tout déversement ou émission inhabituelle à son supérieur hiérarchique et au responsable QHSE.
- ✓ Limiter l'utilisation des substances dangereuses, elles doivent être réduites au strict nécessaire. L'entreprise s'engage à lister les substances et produits dangereux et veiller à leur manipulation, déplacement,

entreposage, recyclage, réutilisation et élimination en toute sécurité. Les collaborateurs sont formés et s'engagent à respecter les consignes de sécurité. L'entreprise s'engage à respecter les restrictions portant sur certaines matières et les exigences en matière de sécurité des produits fixées par les législations et réglementations en vigueur ;

- ✓ Limiter les consommations d'énergies par des gestes simples et citoyens de chaque collaborateurs (couper les énergies dès qu'elles ne sont plus utiles, signaler toute fuite...) ;
 - ✓ Respecter l'outil de production, le cas échéant en réalisant les maintenances nécessaires et en exigeant des collaborateurs qu'ils prennent soin du matériel ;
 - ✓ Mettre en place une politique de déplacements raisonnables, applicable à chaque collaborateur. Elle privilégie les visioconférences lorsque cela est pertinent ;
 - ✓ S'assurer que ses prestataires et fournisseurs respectent les bonnes pratiques en matière sociale et environnementale. L'entreprise leur demande de signer une charte des achats responsables ou vérifie s'ils sont engagés dans une telle démarche (RSE par exemple)
 - ✓ Être un acteur de l'économie circulaire
-
- ✓ Grâce à une économie de la fonctionnalité : En orientant nos achats vers de la location et du service dès que cela est possible ;
 - ✓ Grâce à une consommation responsable : En promouvant l'utilisation d'emballages réutilisables ;
 - ✓ Grâce à une écologie industrielle et territoriale : En maintenant une majorité de nos fournisseurs sur le territoire français ;
 - ✓ Grâce à une gestion efficace des matières et produits en fin de vie : En développant des partenariats avec les enseignes pour déployer des points de collecte de bouteilles sur le territoire français ;
 - ✓ Grâce à une consommation responsable : Pour préserver les ressources naturelles en maîtrisant ses process, en évitant le gaspillage et en utilisant des produits recyclés si c'est possible ; Chaque collaborateur s'engage à contribuer à limiter le gaspillage en isolant, par exemple les produits recyclables ;

- ✓ Réduire l'empreinte écologique de ses produits grâce à une évaluation de ses émissions de gaz à effet de serre qui orientera nos actions.



10. Achats responsables

L'entreprise souhaite faire de ses fournisseurs des partenaires et pérenniser ses relations avec eux.

Pour ce faire, elle attend de ses fournisseurs :

- ✓ Qu'ils respectent la loyauté des pratiques commerciales ;
- ✓ Qu'ils respectent les exigences que l'entreprise leur communique y compris en matière de RSE. Qu'ils signent la Charte des achats responsables de la SGT et de la SGR ou qu'ils soient engagés dans une démarche RSE et s'engagent à en promouvoir les valeurs ;
- ✓ Qu'ils rendent compte des violations du respect des contrats et de tout traitement ayant un aspect non éthique et déloyal, sans craindre de rétorsion ;

De son côté l'entreprise s'engage à :

- ✓ Communiquer des procédures formelles de traitement des réclamations dans un souci de transparence ;
- ✓ Communiquer le résultat de l'évaluation des fournisseurs intégrant une dimension RSE ;
- ✓ Orienter les demandes d'achats vers des produits et des services responsables.



11. Les cadres doivent montrer l'exemple

L'entreprise accorde une importance capitale au leadership et à l'engagement des cadres dans ce sens. Souvent les managers sont des références et ont le devoir de montrer l'exemple :

- ✓ En respectant les règles et consignes d'hygiène, de santé et de sécurité ;
- ✓ En respectant, encourageant et valorisant chaque collaborateur ;
- ✓ En ayant un comportement impartial en cas de conflit.

12. Dispositif d'alerte

L'entreprise met en place un dispositif d'alerte permettant à l'ensemble de ses parties prenantes de signaler l'existence de conduites ou de situations contraires au présent code.

Une procédure d'alerte éthique communiquée aux collaborateurs décrit qui peut lancer une alerte, quels faits peuvent être signalés et comment procéder.

Une adresse email est mise à disposition :

alerteethique@sgt-france.com

