
Code de Conduite Fournisseurs

Version : Fournisseurs Internationaux

Emis le : 06/10/2025

Sommaire

Introduction	2
1 Cadre général	2
1.1 Conformité aux lois et aux règlements.....	2
1.2 Conséquences en cas de violation.....	2
1.3 Transparence	3
2 Droits humains, droit du travail et droits sociaux	3
2.1 Refus du travail forcé.....	3
2.2 Refus du travail des enfants.....	3
2.3 Santé et sécurité au travail	3
2.4 Temps de travail et rémunération	4
2.5 Respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective.....	4
2.6 Lutte contre la discrimination	4
2.7 Lutte contre le harcèlement, les traitements abusifs ou inhumains	5
3 Environnement	5
3.1 Respect de la législation environnementale	5
3.2 Protection de l'environnement et impact sur le climat	5
4 Conduite des affaires	5
4.1 Lutte contre la corruption	5
4.2 Lutte contre les conflits d'intérêts.....	6
4.3 Lutte contre les ententes anticoncurrentielles	6
4.4 Protection des informations	6
4.5 Contrôle des exportations et sanctions internationales	6
4.6 Signalement des irrégularités.....	6
5 Mise en œuvre	7

Introduction

Le groupe TERRE et LAC constitué de la société TERRE ET LAC et de ses filiales (ci-après « **TERRE ET LAC** ») souhaite instaurer un cadre de relations stables et durables avec ses fournisseurs, sous-traitants ou toute autre partie prenante de la chaîne de valeur et d'approvisionnement amenée à intervenir dans la conduite de ses activités (l'« **Entreprise** »). Pour ce faire, il est attendu de la part de l'Entreprise de partager les exigences et valeurs fondamentales de TERRE ET LAC, notamment en termes de conformité aux lois et règlements en termes de droits humains, droits du travail et droits sociaux, de protection de l'environnement et de conduite des affaires.

Le présent code de conduite des fournisseurs (le « **Code de Conduite Fournisseurs** » ou le « **Code** ») constitue le fondement de toute coopération et collaboration entre TERRE ET LAC et l'Entreprise.

TERRE ET LAC s'engage à respecter le principe des chaînes d'approvisionnement durables et prend très au sérieux sa responsabilité sociale et environnementale. TERRE ET LAC défend la non-discrimination, la liberté d'association et de négociation collective, le travail volontaire et s'oppose au travail des enfants. Dans ce Code, TERRE ET LAC définit les exigences que toute Entreprise doit respecter à ce titre.

Il est attendu que toute Entreprise comprenne que le respect des normes sociales et environnementales stipulées dans le présent Code constitue la base d'une coopération fructueuse et de long terme. Ces normes et exigences doivent être respectées par toute Entreprise qui devra appliquer les mêmes normes et mesures de mise en œuvre.

Le présent Code sera intégré dans tout contrat liant TERRE ET LAC à l'Entreprise (le « **Contrat** ») lors de sa rédaction.

1 Cadre général

1.1 Conformité aux lois et aux règlements

L'Entreprise doit se conformer aux lois, règles et réglementations dans les pays où elle opère. TERRE ET LAC attend de l'Entreprise qu'elle réponde aux exigences les plus strictes entre celles contenues dans le présent Code de Conduite, les lois, règles et règlements.

1.2 Conséquences en cas de violation

Si le Contrat ne contient aucune stipulation en cas de violation du présent Code de Conduite Fournisseurs par l'Entreprise, les dispositions suivantes s'appliqueront.

L'Entreprise s'oblige à informer sans délai TERRE ET LAC dès qu'elle en aura connaissance, de tout manquement de sa part ou de la part de l'un de ses sous-traitants, aux principes fixés dans le présent Code de Conduite Fournisseurs.

Toute Entreprise défaillante s'engage à remédier à la pratique en question et à notifier TERRE ET LAC de cette remédiation.

Si l'Entreprise défaillante ne remédie pas de manière appropriée et satisfaisante à cette situation spontanément ou après une mise en demeure, ou commet de nouvelles violations, TERRE ET LAC pourra mettre fin à la relation d'affaires, y compris à tout accord subordonné, de plein droit et sans formalité, sans responsabilité ni indemnité d'aucune sorte envers la partie défaillante.



1.3 Transparence

L'Entreprise accepte que TERRE ET LAC s'assure régulièrement du respect du Code, ce qui inclut le droit pour TERRE ET LAC de réaliser ou faire réaliser par un prestataire extérieur mandaté des audits comprenant des inspections sur site, de mener des questionnaires et des entretiens avec des travailleurs librement choisis au sein de l'Entreprise ou sur tout chantier ou sites de fabrication et/ou en d'autres lieux sur lesquels le travail est effectué pour le compte de l'Entreprise.

L'Entreprise doit communiquer dans ce cadre toute information nécessaire, complète et exacte.

2 Droits humains, droit du travail et droits sociaux

L'Entreprise s'engage à assurer le respect des droits humains dans la conduite de ses activités.

2.1 Refus du travail forcé

L'Entreprise s'engage à respecter la Convention n° 29 de l'Organisation Internationale du Travail sur le travail forcé, 1930, ainsi que la Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957.

L'Entreprise doit rejeter tout recours au travail forcé et obligatoire ainsi que toute forme d'esclavage moderne et de traite des êtres humains. Aucun travail irrégulier, ou d'exploitation, ou servile ou carcéral involontaire n'est toléré. Les relations de travail de l'Entreprise sont conclues sur une base volontaire et peuvent être résiliées par les employés librement, à leur propre discrétion et dans le respect d'un délai de préavis raisonnable.

A ce titre, dans le cadre de contrats relatifs à l'achat de modules photovoltaïques, l'Entreprise s'engage à ne pas produire ou acheter sciemment des produits extraits, produits, ou fabriqués entièrement ou en partie par le travail forcé pratiqué dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang en République Populaire de Chine et à fournir une cartographie de traçabilité pour permettre la vérification de conformité.

2.2 Refus du travail des enfants

L'Entreprise s'engage à respecter la Convention n° 138 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'âge minimum, 1973, ainsi que la Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

L'exploitation des enfants de moins de quinze (15) ans et leur emploi (travail des enfants) dans les activités de l'Entreprise et dans l'ensemble de la chaîne de valeur et d'approvisionnement sont interdits. Si la législation nationale impose un âge plus élevé, celui-ci doit prévaloir. Les jeunes employés de moins de dix-huit (18) ans ne doivent pas faire d'heures supplémentaires ni travailler de nuit.

2.3 Santé et sécurité au travail

L'Entreprise s'engage à respecter la Convention n° 155 de l'Organisation Internationale du Travail sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ainsi que la Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

Elle garantit la santé et la sécurité sur le lieu de travail de ses propres employés et en attend de même de tous ses sous-traitants et fournisseurs. Cela concerne en particulier les équipements de

travail, le travail avec des substances chimiques ou biologiques et les exigences de sécurité (notamment en cas d'incendie) des locaux de l'usine. Toutes les dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail doivent être respectées. En outre, un processus permettant la réduction continue des risques sanitaires liés au travail et l'amélioration de la santé, de la sécurité et de la protection contre l'incendie doit être mis en place.

2.4 Temps de travail et rémunération

Le temps de travail de l'Entreprise doit être conforme aux lois nationales en vigueur et aux normes industrielles, dont les réglementations les plus strictes s'appliquent.

Chaque employé doit avoir droit à au moins un jour de récupération après six (6) jours de travail successifs. Des pauses suffisantes doivent être organisées afin de prévenir les accidents du travail résultant de la fatigue physique et mentale.

Les heures supplémentaires doivent être effectuées sur une base volontaire et ne peuvent dépasser la limite fixée par les exigences légales.

La rémunération des heures de travail normales et des heures supplémentaires doit correspondre au moins au minimum exigé par la loi. L'Entreprise s'engage par ailleurs à respecter la Convention n° 100 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'égalité de rémunération, 1951.

Les déductions non autorisées de la rémunération ainsi que les déductions de la rémunération à titre de mesure disciplinaire sont interdites.

2.5 Respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective

L'Entreprise doit respecter le droit des employés à créer les organisations de leur choix, à y adhérer et à mener des négociations collectives. Elle s'engage à respecter la Convention n° 87 de l'Organisation Internationale du Travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Dans les situations où les droits à la liberté d'association et aux négociations collectives sont limités par la loi, d'autres possibilités doivent être offertes aux syndicats indépendants et libres des employés pour les négociations collectives. Les représentants des travailleurs doivent être protégés contre la discrimination et doivent pouvoir accéder librement aux lieux de travail de leurs collègues afin de pouvoir exercer leurs droits de manière légale et pacifique.

2.6 Lutte contre la discrimination

L'Entreprise veille à ce que ses employés aient droit à l'égalité de traitement et aux mêmes opportunités. Elle s'engage à respecter la Convention n° 111 de l'Organisation Internationale du Travail concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Toute discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la religion/les croyances, la philosophie, le milieu social, l'état de santé, le handicap, l'origine ethnique et nationale, la nationalité, l'appartenance à des organisations de travailleurs, y compris des syndicats, l'éthique politique ou toute autre caractéristique personnelle, en matière d'emploi, de salaire, d'accès à la formation continue, de promotion, de cessation de la relation de travail ou de retraite est interdite.

2.7 Lutte contre le harcèlement, les traitements abusifs ou inhumains

L'Entreprise s'engage à ne pratiquer aucune forme de harcèlement ou d'intimidation, à traiter ses travailleurs et employés avec respect et dignité. Aucun comportement, parole, acte, écrit, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ne pourra être tolérée.

3 Environnement

TERRE ET LAC porte une importance particulière à la préservation de l'environnement et promeut une culture de la durabilité dans toutes ses sphères d'influence, en particulier parmi les Entreprises.

Le positionnement environnemental, social et de gouvernance de l'Entreprise lors de la gestion de ses activités d'approvisionnement, de sous-traitance et d'achat, est pris en considération par TERRE ET LAC.

3.1 Respect de la législation environnementale

Il est attendu de l'Entreprise qu'elle respecte sans restriction toutes les lois et réglementations nationales et les traités internationaux applicables relatifs à la protection des ressources et au respect de l'environnement.

3.2 Protection de l'environnement et impact sur le climat

Il est attendu de l'Entreprise :

- de prendre toutes les initiatives nécessaires à la réduction des impacts que pourraient avoir ses activités sur l'environnement ;
- de promouvoir une utilisation efficace et durable des ressources telles que l'énergie, l'eau, la terre et tout autre matière première ;
- de gérer les substances dangereuses de manière responsable et, dans la mesure du possible, les substituer par des substances moins dangereuses.

Il est attendu de l'Entreprise que soient pris en compte dans ses activités les changements climatiques, y compris l'adaptation aux changements climatiques.

4 Conduite des affaires

4.1 Lutte contre la corruption

L'Entreprise s'engage à ne pratiquer ni tolérer aucune forme de corruption et notamment de trafic d'influence dans le cadre de leurs activités.

La corruption est un comportement pénalement répréhensible par lequel une personne investie d'une fonction publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions.

Le trafic d'influence peut être défini comme le fait de solliciter ou d'agréer, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des cadeaux ou des avantages de toute nature, pour soi-même ou pour autrui, d'abuser de son influence afin d'obtenir des avantages ou toute décision favorable d'une autorité ou d'une administration publique.

4.2 Lutte contre les conflits d'intérêts

L'Entreprise est tenue d'éviter toute situation qui impliquerait un conflit d'intérêt. Elle doit se conformer à la législation applicable en matière de conflit d'intérêts, et s'efforcer de prévenir la survenance de situations créant un conflit d'intérêts dans le cadre de sa collaboration avec TERRE ET LAC.

4.3 Lutte contre les ententes anticoncurrentielles

L'Entreprise doit respecter la concurrence loyale et libre, et se conformer aux réglementations applicables en matière de concurrence et d'antitrust, notamment en s'abstenant de conclure des accords anticoncurrentiels avec des tiers, d'abuser d'une position dominante sur le marché ou d'échanger des informations sensibles avec des concurrents. L'Entreprise doit prendre toutes les mesures appropriées pour prévenir, détecter et sanctionner tout fait relevant, directement ou indirectement, de la corruption ou du trafic d'influence dans le champ de ses activités.

4.4 Protection des informations

L'Entreprise doit respecter les lois nationales et les traités internationaux en vigueur en matière de propriété intellectuelle, ainsi que les droits de propriété intellectuelle de TERRE ET LAC. Elle doit garantir à TERRE ET LAC la confidentialité de toutes les informations non publiques communiquées dans le cadre de leur relation d'affaires.

L'Entreprise s'engage à respecter la stricte confidentialité des informations relatives à TERRE ET LAC, présentées comme confidentielles par cette dernière dont elle pourrait disposer et/ou qu'elle pourrait être amenée à connaître à l'occasion d'une collaboration ou relation d'affaires. L'Entreprise s'engage à garantir la protection de ces informations contre toute utilisation abusive, frauduleuse ou divulgation inappropriée.

L'Entreprise se conforme aux lois, règles et réglementations nationales, européennes et traités internationaux applicables à la protection des données à caractère personnel et assure un niveau de protection au moins équivalent à celui imposé par le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, pour tout traitement des données mis en œuvre dans la conduite de ses activités.

4.5 Contrôle des exportations et sanctions internationales

L'Entreprise doit se conformer et respecter les restrictions commerciales et les sanctions internationales et nationales, ainsi que les lois et réglementations nationales et internationales relatives au contrôle des exportations de biens et données.

4.6 Signalement des irrégularités

Toute non-observation ou violation des exigences contenues dans le présent Code de Conduite par l'Entreprise doit être signalée.

Aucune sanction, aucun licenciement ou aucune mesure discriminatoire directe ou indirecte ne peut être prise à l'encontre d'un employé de l'Entreprise, qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement applicable.

5 Mise en œuvre

Tous les engagements susmentionnés s'appliquent à l'Entreprise, qui les accepte. Ils sont intégrés dans tout Contrat la liant à TERRE ET LAC. En conséquence, ses employés doivent être informés du contenu du présent Code afin de garantir le respect de ces exigences.

Le présent Code est mis à la disposition de toutes les personnes de TERRE ET LAC en relation avec l'Entreprise : acheteurs, approvisionneurs, utilisateurs, managers, responsables des projets, etc. Il appartient à tout un chacun de veiller en permanence à ce qu'il soit porté à la connaissance de l'Entreprise et que celle-ci y adhère.

Une gestion des risques complète et raisonnable doit être mise en place dans l'ensemble de la chaîne de valeur et d'approvisionnement. Cette gestion doit permettre d'identifier les risques et de prendre des mesures adéquates.

Ces mesures comprennent la formation des employés, des audits réguliers sur site et des inspections (annoncées et inopinées). Les fautes doivent être identifiées, traitées et corrigées immédiatement.

L'Entreprise doit tenir des registres adéquats pour prouver le respect du présent Code et des lois nationales et internationales applicables, dans le cadre de ses activités.

Directeur Général
Sébastien FENET