

# Code de conduite fournisseurs Groupe SIBARO

Version Mars 2025





# Sommaire

<b>05</b>	<b>LE GROUPE SIBARO</b>
<b>06</b>	<b>CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS</b>
<b>07</b>	<b>OBJECTIFS ET CHAMPS D'APPLICATION</b>
<b>08</b>	<b>ENGAGEMENT DE NOS FOURNISSEURS</b>
08	<b>Droits humains fondamentaux des parties prenantes</b>
08	Travail des enfants
08	Travail forcé et traite des êtres humains
08	Travail illégal, clandestin et non déclaré
08	Harcèlement et abus
09	Discrimination
09	Horaires de travail
09	Santé et sécurité des collaborateurs
10	Gestion des carrières et formations
<b>10</b>	<b>Environnement</b>
<b>10</b>	<b>Ethique des affaires</b>
10	Lutte contre la corruption
10	Fraude
10	Blanchiment d'argent
11	Pratiques concurrentielles
11	Gestion responsable de l'information
11	Cadeaux et invitations
12	Définition des seuils d'acceptation pour les transactions sensibles
<b>13</b>	<b>SIGNALEMENT ET RECOURS</b>
<b>14</b>	<b>PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE ET DES PERSONNES IMPLIQUEES DANS LE SIGNALEMENT</b>
<b>17</b>	<b>LEXIQUE</b>
<b>19</b>	<b>ENGAGEMENT DE NOTRE GROUPE</b>
<b>20</b>	<b>FORMULAIRE D'ACCEPTATION</b>



# Le groupe SIBARO

Le groupe SIBARO est un ensemble de huit entreprises spécialisées dans la manutention, les travaux publics, la location de matériel et la distribution d'équipements professionnels. Réparti sur la région Nord-Est de la France, il regroupe les sociétés suivantes :

**Richard Manutention** : Concessionnaire exclusif dans la Haute-Marne, l'Aube et la Cote d'Or pour les marques MANITOU, TOYOTA et TAKEUCHI, spécialisé dans la manutention au service des entreprises du domaine agricole, industriel et des services pour l'environnement.

**FCE Travaux Publics** : Concessionnaire des marques de DEVELON et KUBOTA, FCE Travaux Publics répond aux besoins des entreprises spécialisées dans les travaux publics.

**FCE Manutention** : Concessionnaire exclusif dans la Marne et les Ardennes des marques MANITOU et TOYOTA, FCE Manutention se dédie aux professionnels de l'industrie, de l'agriculture et de l'environnement.

**Semaloc** : Entreprise de location de matériel pour le bâtiment et les travaux publics, Semaloc est également concessionnaire de la marque Putzmeister.

**Gray Location** : Spécialisée dans la location d'équipements pour les travaux publics, la manutention et l'élévation.

**Manut 51** : Expert dans la vente et la réparation de chariots élévateurs de toutes marques, Manut 51 est également distributeur de matériel neuf de la marque CESAB.

**Beaudrey Manutention** : Spécialisée dans la maintenance de matériels de manutention toutes marques.

**SIBARO** : Société mère du groupe, elle assure le pilotage et la mise à disposition des fonctions transverses et mutualisées au service de l'ensemble des entités du groupe.

Ce réseau d'entreprises permet au groupe SIBARO de proposer une offre complète aux professionnels, couvrant différents secteurs avec une multitude de services.

# Code de conduite fournisseurs

Dans le cadre de notre démarche envers la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), nous reconnaissons l'importance cruciale de collaborer avec nos fournisseurs pour promouvoir des pratiques commerciales éthiques, durables et respectueuses des droits humains. Notre entreprise s'efforce de créer une chaîne d'approvisionnement responsable, où la transparence, l'intégrité et le respect des parties prenantes et de l'environnement sont au cœur de toutes nos activités commerciales. Ce code de conduite fournisseur énonce les principes et les valeurs que nous attendons de nos partenaires commerciaux afin de garantir un impact positif sur les individus, les communautés et l'environnement tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. En tant que membres de notre réseau de fournisseurs, nous vous invitons à vous joindre à nous dans cet engagement en faveur d'une croissance responsable et durable.

# Objectifs et champs d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble des fournisseurs signataires du code de conduite fournisseur de notre groupe, et couvrent toutes leurs activités en France ou à l'étranger.

Le service RSE, représentant de la politique d'achats responsables au sein de la holding SIBARO, est chargé de veiller à la mise en œuvre de ce code de conduite et de transmettre un rapport annuel à la direction. Ce rapport fait état des résultats de l'année écoulée et propose des recommandations pour l'année suivante. Ce code de conduite fournisseur fait l'objet d'une révision tous les trois ans, en fonction des évolutions de nos enjeux et de notre environnement.

Chaque fournisseurs signataire est tenu de lire attentivement la présente charte et d'en appliquer les engagements.

Pour toute question ou besoin d'information complémentaire, chaque salarié peut contacter le service RSE à l'adresse suivante : [rse@sibaro.fr](mailto:rse@sibaro.fr).

# Engagement de nos fournisseurs

## Droits humains fondamentaux des parties prenantes

### Travail des enfants

Le travail des enfants de moins de 16 ans est strictement interdit. Dans les pays où la législation locale prévoit un âge supérieur pour travailler ou prolonge la scolarité obligatoire au-delà de 16 ans, c'est l'âge le plus élevé qui s'applique. Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne doivent pas effectuer d'heures supplémentaires ou de travaux dangereux, ni travailler de nuit. Les Fournisseurs peuvent avoir recours à des programmes d'apprentissage légaux, légitimes et correctement appliqués, tels que des stages étudiants.

### Travail forcé et traite des êtres humains

Notre entreprise condamne fermement le travail forcé et la traite des êtres humains sous toutes leurs formes comme défini à la convention N29 de l'ONU concernant le travail forcé. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils garantissent des conditions de travail dignes et respectueuses des droits humains, conformément aux lois nationales et internationales. Nous sommes engagés à travailler activement pour identifier et éliminer toute forme de travail forcé ou d'exploitation humaine dans notre chaîne d'approvisionnement.

### Travail illégal, clandestin et non déclaré

Les fournisseurs sont tenus de respecter l'ensemble des réglementations en vigueur afin de prévenir le travail illégal, clandestin et non déclaré en définissant clairement des contrats de travail, en assurant la déclaration et la rémunération conforme des employés, et en garantissant des conditions de travail sécurisées et équitables.

### Harcèlement et abus

Notre entreprise est fermement opposée à tout type de harcèlement et d'abus. Nous nous engageons à maintenir des relations avec nos fournisseurs qui sont basées sur le respect mutuel et la dignité de chaque individu. Tout comportement de harcèlement, qu'il soit verbal, physique ou émotionnel, ainsi que tout abus de pouvoir ou de position, est strictement interdit. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils partagent cet engagement en garantissant un environnement de travail sûr et respectueux pour tous.

## **Discrimination**

Notre entreprise rejette catégoriquement toute forme de discrimination directe ou indirecte. Nous nous engageons à maintenir des relations avec nos fournisseurs fondées sur l'égalité des chances et le respect de la diversité. Nous exigeons de nos partenaires qu'ils partagent cet engagement en garantissant des pratiques commerciales équitables et non discriminatoires. Nous condamnons tout motifs et types de discrimination basée sur le sexe, l'âge, la race, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou tout autre critère protégé par l'article L1132-1 du Code du travail à savoir l'origine, la situation de famille, une grossesse, l'apparence physique, la vulnérabilité particulière liée à la situation économique, le nom, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'opinions politiques, les activités syndicales, la qualité de lanceur d'alerte, la qualité de facilitateur de lanceur d'alerte ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, les langues parlées (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français), l'ethnie, la Nation.

## **Horaires de travail**

Notre entreprise reconnaît l'importance de respecter les droits des travailleurs, y compris en ce qui concerne les horaires de travail. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les lois et réglementations en vigueur concernant les heures de travail, les pauses et les congés. Nous encourageons également nos partenaires à promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour leurs employés.

## **Santé et sécurité des collaborateurs**

Notre entreprise considère la santé et la sécurité de tous les individus impliqués dans nos opérations comme une priorité absolue. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils garantissent des conditions de travail sûres et saines pour leurs employés, conformément aux normes internationales et aux lois locales en vigueur. Cela comprend la mise en place de politiques et de procédures visant à prévenir les accidents telles que le document unique d'évaluation des risques professionnels, à fournir une formation adéquate sur les pratiques sécuritaires, et à assurer un accès aux équipements de protection appropriés. Nous encourageons également nos partenaires à promouvoir une culture de sécurité au sein de leur organisation, favorisant ainsi le bien-être physique et mental de leurs collaborateurs.

## **Gestion des carrières et formations**

Notre entreprise encourage nos fournisseurs à investir dans le développement professionnel de leurs employés. Nous valorisons les programmes de formation et de gestion des carrières visant à favoriser l'épanouissement professionnel, la mobilité interne et l'égalité des opportunités. En soutenant la croissance de leurs collaborateurs, nos partenaires contribuent à renforcer notre collaboration à long terme.

## **Environnement**

Notre entreprise s'engage à réduire son impact sur l'environnement et encourage nos fournisseurs à en faire de même. Nous attendons de nos partenaires qu'ils respectent les lois et réglementations environnementales, et qu'ils adoptent des pratiques durables, telles que la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la gestion responsable des déchets et le respect et la préservation des ressources naturelles.

## **Ethique des affaires**

### **Lutte contre la corruption**

Notre entreprise condamne fermement toute forme de corruption. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les lois anti-corruption en vigueur notamment la loi Sapin II et qu'ils maintiennent des pratiques commerciales transparentes et éthiques. Nous exigeons la mise en place de politiques robustes de prévention de la corruption, incluant des contrôles internes et des formations pour sensibiliser les employés aux risques associés.

### **Fraude**

Notre entreprise ne tolère en aucune manière la fraude. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils maintiennent des pratiques commerciales honnêtes et transparentes, conformes aux lois et réglementations en vigueur.

### **Blanchiment d'argent**

Notre entreprise est fermement opposée au blanchiment d'argent sous toutes ses formes. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils maintiennent des pratiques commerciales transparentes et intègres, conformément aux lois anti-blanchiment en vigueur.

## **Pratiques concurrentielles**

Notre entreprise défend la concurrence loyale et éthique. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les lois et les réglementations en matière de concurrence, et qu'ils s'abstiennent de toute pratique anti-concurrentielle, y compris la fixation des prix, le partage de marchés ou toute autre forme de collusion.

## **Gestion responsable de l'information**

Notre entreprise valorise la confidentialité et la sécurité des informations. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils traitent les informations sensibles avec le plus grand soin et qu'ils mettent en place des mesures de sécurité adéquates conformément à le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données pour les protéger contre tout accès non autorisé, divulgation ou utilisation abusive.

## **Cadeaux et invitations**

Notre entreprise accepte les cadeaux et les invitations en tant que signes de courtoisie dans le cadre de relations commerciales établies, à condition qu'ils respectent les limites fixées par cette procédure, qu'ils soient offerts ouvertement et de façon transparente, et qu'ils soient conformes aux lois locales et pratiques acceptées. Ils doivent refléter la considération et la reconnaissance, sans attente de contrepartie. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils évitent tout cadeau, avantage ou invitation susceptible de compromettre leur intégrité ou de créer un conflit d'intérêts. Toute offre ou acceptation doit être transparente et respecter nos politiques établies.

Les tableaux ci-dessous établissent les seuils au-delà desquels une autorisation est nécessaire pour recevoir et offrir des cadeaux d'affaires, des invitations et des repas d'affaires. Ils définissent également les seuils à partir desquels toute acceptation ou offre est interdite.

## Cadeaux & Invitations

### Autorisations requises

#### Acceptation

- Si la valeur supérieure pour un seul cadeau est supérieure à 100€ TTC.
- Si le montant total des cadeaux offerts sur les 12 derniers mois atteint le montant de 200€ pour un même tiers.

#### Offre

- Si la valeur est supérieure à 100€ TTC pour un seul cadeau.
- Si le montant total des cadeaux offerts sur les 12 derniers mois atteint le montant de 200€ pour un même tiers.

### Interdictions

#### Acceptation

Tout cadeaux d'une valeur de 250 € TTC.

#### Offre

Tout cadeaux d'une valeur de 250 € TTC.

## Repas d'affaires

### Autorisations requises

#### Acceptation

- Si la valeur supérieure à 100 € pour un même invité sur un même repas.
- Si le montant total des repas offerts par même tiers sur les 12 derniers mois atteint le montant de 500 € pour un même invité.

#### Offre

- Si la valeur supérieure à 100 € pour un même invité sur un même repas.
- Si le montant total des repas offerts à même tiers sur les 12 derniers mois atteint le montant de 300 € pour un même invité.

### Interdictions

#### Acceptation

Tout repas d'affaire dont la valeur excède le montant de 250 € TTC pour un même événement et pour une même personne.

#### Offre

- Tout repas d'affaire dont le montant dépasse les 150 € TTC par personne.

## Signalements et recours

En cas d'infraction, il est mis à disposition des parties prenantes un dispositif de signalement accessible directement sur notre site internet qui permet de signaler toute infraction d'une des entités du groupe et notamment celle en lien avec le code de conduite fournisseur de l'entreprise définie par la présente.

Le dispositif de signalement est directement accessible à l'adresse suivante et permet de réaliser un signalement de manière confidentielle : <https://bit.ly/signalementsibaro>

Pour les situations de harcèlement, un autre dispositif est accessible en ligne à l'adresse suivante et permet de réaliser un signalement de manière confidentielle : <https://bit.ly/signalementharcelementsibaro>

Pour donner suite à chaque signalement, une enquête interne est diligentée selon la méthodologie définie par l'entreprise et conformément aux dispositions fixée par la réglementation. La méthodologie sus-citée est définie au sein de la procédure de traitement des signalements du groupe SIBARO et a fait l'objet d'une validation auprès de la direction et des représentants du personnels. Nous nous donnons pour objectifs de traiter 100% des signalements effectués par ce dispositif.

Si des faits signalés qui ont été commis par un salarié, ont été reconnu comme avérés à l'issue de l'enquête interne, celui-ci est, en outre, passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller d'un simple avertissement ou blâme, de la mise à pied disciplinaire, de la mutation disciplinaire, de la rétrogradation jusqu'au licenciement pour faute grave proportionnellement à la faute commise. Il est aussi possible que le salarié fasse l'objet de mesures veillant à le sensibiliser en lien avec la faute commise, notamment des actions de sensibilisation et de formation. Il est également exposé à toutes autres mesures jugées adaptées à la situation par la direction.

# Protection du lanceur d'alerte et des personnes impliquées dans le signalement

## Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Selon l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique : “Un lanceur d'alerte est une personne physique 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 régulièrement ratifié ou approuvé par la France, 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. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.”

## Protection de l'identité des personnes impliquées dans le signalement

La réglementation régissant les procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte, notamment le Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 et la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, établit des conditions de confidentialité strictes afin de garantir l'intégrité des informations recueillies. Cela inclut la protection de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées et de tout tiers mentionné. L'accès à ces informations est limité aux membres du personnel autorisés, afin de protéger les droits de toutes les parties impliquées.

Seules les personnes et services compétents désignés pour traiter les signalements peuvent accéder aux données sensibles. En cas de réception d'un signalement par une personne ou un service non compétent, celui-ci doit être transmis sans délai aux services désignés tout en maintenant la confidentialité des informations.

Les informations recueillies ne seront communiquées à des tiers que si cela est absolument nécessaire pour le traitement du signalement dans le strict respect des dispositions légales. Toute communication à des tiers sera effectuée en conformité avec la législation sur la protection des données personnelles, dans le but d'assurer un traitement juste et complet du signalement.

Les procédures mises en œuvre garantissent la stricte confidentialité de l'identité des auteurs et des personnes visées, ainsi que des tiers mentionnés. Les éléments permettant d'identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement, sauf si une obligation légale nécessite de les communiquer à l'autorité judiciaire. Dans ce cas, le lanceur d'alerte en sera informé, sauf si cela compromettrait la procédure judiciaire, auquel cas des explications écrites seront fournies.

Quant aux éléments identifiant la personne mise en cause, ils ne peuvent être divulgués qu'à l'autorité judiciaire après l'établissement du caractère fondé de l'alerte. Toute divulgation d'éléments confidentiels est passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

## **Protection contre les représailles**

Conformément à l'article 10-1 - LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, les personnes ayant signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues par la loi ne peuvent être tenues civilement ou pénalement responsables des dommages causés par leur signalement, dès lors qu'elles avaient des motifs raisonnables de croire que ces informations étaient nécessaires pour sauvegarder les intérêts en cause. Elles bénéficient également de l'irresponsabilité pénale prévue à l'article 122-9 du code pénal.

Les personnes qui signalent des informations de manière légitime sont protégées contre toute forme de représailles. Cela inclut, mais ne se limite pas, aux mesures suivantes :

- Suspension, mise à pied, licenciement, ou mesures équivalentes.
- Rétrogradation ou refus de promotion.
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, ou modification des horaires de travail.
- Suspension de la formation.
- Évaluation de performance ou attestation de travail négative.
- Mesures disciplinaires, réprimandes, ou autres sanctions, y compris financières.
- Coercition, intimidation, harcèlement, ou ostracisme.
- Discrimination, traitement désavantageux ou injuste.
- Non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat permanent.
- Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail.
- Préjudices, y compris atteintes à la réputation ou pertes financières.
- Mise sur liste noire empêchant de trouver un emploi futur dans le secteur.
- Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour biens ou services.
- Annulation d'une licence ou d'un permis.
- Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical.

Tout acte ou décision pris en violation de ces protections est nul de plein droit.

## **Recours en cas de représailles**

En cas de recours contre une mesure de représailles, la personne ayant signalé les faits peut présenter des éléments prouvant qu'elle a agi conformément à la loi. Dans ce cas, il revient à la partie accusée de prouver que la mesure prise contre le lanceur d'alerte est dûment justifiée.

Ces protections ont pour but de garantir un environnement sûr pour les lanceurs d'alerte, en leur assurant que leur démarche ne pourra entraîner de représailles injustifiées.

## Lexique

**Lanceurs d'alerte** : Selon l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique : "Un lanceur d'alerte est une personne physique 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 régulièrement ratifié ou approuvé par la France, 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. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance."

**Cadeau** : Tout avantage matériel offert ou reçu dans le cadre d'une relation sociale ou professionnelle, destinée à susciter sympathie ou intérêt

**Invitation** : Tout avantage immatériel offert ou reçu dans le cadre d'une relation sociale ou professionnelle, destiné à susciter sympathie ou intérêt.

**Corruption** : Acte par lequel une personne abuse de son pouvoir ou de sa position pour obtenir un avantage personnel ou financier, souvent en échange d'argent, de cadeaux, ou d'autres faveurs.

**Corruption active** : il s'agit de l'acte par lequel une personne (le corrupteur) propose, promet ou donne un avantage indu à une autre personne (souvent un fonctionnaire ou un agent public) pour influencer une décision ou obtenir un service. La corruption active implique donc une action délibérée de la part de celui qui cherche à corrompre.

**Corruption passive** : c'est le fait, pour une personne (le corrompu), de solliciter ou d'accepter un avantage indu en échange de l'accomplissement ou de l'omission d'un acte dans le cadre de ses fonctions. La corruption passive désigne donc l'attitude de celui qui se laisse corrompre ou qui reçoit un pot-de-vin.

**Conflits d'intérêts** : Situation dans laquelle une personne ou une organisation a des intérêts personnels ou financiers qui pourraient influencer ses décisions professionnelles, compromettant ainsi son impartialité et l'intérêt général.

**Transparence** : La transparence, dans un contexte économique, juridique ou commercial, désigne la mise à disposition claire, complète et accessible des informations nécessaires pour permettre aux parties prenantes (clients, fournisseurs, salariés, autorités, etc.) de prendre des décisions éclairées.

**Sécurité de l'information** : Ensemble des mesures visant à protéger les données sensibles d'une organisation contre des accès non autorisés, des divulgations, des modifications, ou des destructions, assurant ainsi la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations.

## Lexique

**Fraude** : Acte délibéré de tromperie ou de falsification dans le but de tromper autrui ou d'obtenir un gain illégal, comme la manipulation de données, la fausse déclaration de sinistres ou le détournement de fonds.

**Blanchiment d'argent** : Processus consistant à dissimuler l'origine illicite de fonds obtenus de manière criminelle en les réinjectant dans l'économie légale pour les rendre apparemment licites.

**Ethique** : Ensemble de principes et de valeurs guidant les comportements et décisions pour qu'ils soient moralement justes, responsables et respectueux des droits et du bien-être d'autrui.

**Pratiques anti-concurrentielles** : Actions qui visent à restreindre la concurrence sur un marché, par des accords ou pratiques abusives (ex. ententes sur les prix, manipulation de marchés), pour favoriser des entreprises ou fausser la compétition au détriment des consommateurs.

**Ententes anticoncurrentielles** : Les ententes sont des accords ou pratiques concertées entre entreprises qui faussent la concurrence sur le marché.

**Travail forcé** : Désigne toute situation dans laquelle une personne est contrainte de travailler contre sa volonté, sous la menace d'une punition, d'une contrainte physique, psychologique ou financière.

**Traite d'être humain** : Recruter, transporter ou héberger une personne par la menace, la tromperie ou la contrainte, à des fins d'exploitation (travail forcé, exploitation sexuelle, mendicité forcée, etc.).

**Travail illégal** : Toute activité exercée en violation du droit du travail ou du droit fiscal (par exemple, emploi d'étrangers sans autorisation, non-respect du SMIC ou des durées légales).

**Travail clandestin** : Toute activité effectuée et non déclarée en violation du droit du travail et du droit fiscal (par exemple absence de contrat de travail et de cotisation, etc.).

**Travail non déclaré** : Situation dans laquelle l'employeur ne déclare pas tout ou une parties des heures travaillées d'un salarié auprès des autorités compétentes.

**Harcèlement** : Désigne des comportements répétés (paroles, gestes, attitudes) ayant pour effet ou pour objet de porter atteinte à la dignité d'une personne, de dégrader ses conditions de travail ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant.

**Discrimination** : La discrimination est le traitement inégal et injustifié d'une personne ou d'un groupe en raison d'un critère interdit par la loi (origine, sexe, âge, orientation sexuelle, religion, handicap, opinion politique, etc.).

# Engagement de notre groupe

Le groupe SIBARO affirme son engagement envers une collaboration responsable et éthique avec l'ensemble de ses fournisseurs et partenaires.

En signant ce Code de Conduite, nous réaffirmons notre volonté de travailler avec des fournisseurs partageant nos valeurs en matière d'éthique, de respect des droits humains, de responsabilité environnementale et de conformité aux réglementations en vigueur.

Nous comptons sur l'adhésion et la coopération de nos partenaires pour construire ensemble une relation basée sur la transparence, l'intégrité et l'amélioration continue.

Signé le 23 / 01 / 2026  
à Chaumont.

**Simon POLICE** - Directeur Général



Signé le 23 / 01 / 2026  
à Chaumont.

**Romain POLICE** - Directeur Général



# Formulaire d'acceptation

Afin d'entrer en relation d'affaires avec une entité du groupe SIBARO, le Fournisseur ci-dessous certifie qu'il se conformera à ce code et à ses exigences. Le groupe SIBARO s'autorise à effectuer ou faire réaliser des contrôles inopinés sur l'ensemble des points sus-cités et à mettre fin à toute relation commerciale s'il le juge nécessaire.

En signant ce formulaire, le fournisseur garantit avoir pris connaissance des dispositions fixées par le Code de conduite des fournisseurs et s'engage à mettre en place des mesures lui permettant de remplir les exigences qui y sont fixées.

Nom de l'entreprise du fournisseur :

Nom de la personne signataire :

Poste de la personne signataire :

Adresse du fournisseur :

Date :

Lieu :

Signature du représentant du fournisseur :

Cachet de l'entreprise :



**RICHARD** *manutention*

**FCE** *manutention*

**FCE** *Travaux Publics*

**SEMALOC**

**MANUT 51**

**GRAY** *location*

**BEAUDREY** *manutention*