



POLITIQUE DE RESPECT

des droits humains

Pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain, et défendre la souveraineté alimentaire, l'engagement de la société LDC et l'ensemble des sociétés qu'elle contrôle (ci-après «LDC») s'appuie sur les objectifs suivants :

Agir avec nos territoires



Dans le cadre de ces engagements, LDC a établi la présente politique de respect des droits humains qui présente les engagements et actions de LDC en cette matière.

LDC ET SON ÉCOSYSTÈME



Dans le cadre de l'ensemble de ses activités, LDC évolue dans un écosystème composé de multiples parties prenantes et notamment :

- Les collaborateurs ;
- Les actionnaires dont les actionnaires familiaux ;
- Les éleveurs partenaires ;
- Les fournisseurs et les sous-traitants ;
- Les clients et les consommateurs ;
- La société civile, le tissu associatif et les organisations non gouvernementales qui permettent à LDC d'intégrer les enjeux sociétaux et environnementaux dans sa stratégie pour contribuer à relever les défis collectifs, qu'ils soient sociaux, économiques ou environnementaux.

LDC, soucieux de la santé et du respect des droits des femmes et des hommes, parties prenantes de son écosystème, affirme son engagement pour respecter et appliquer les principes nationaux et internationaux de défense des droits humains ratifiés par la France.

Les normes nationales et internationales auxquelles LDC se réfère sont désignées ci-après au paragraphe « référentiels normatifs ».

ENGAGEMENT DES INSTANCES DIRIGEANTES - CHAMP D'APPLICATION

L'instance dirigeante de LDC est un Directoire qui s'est engagé lors d'une délibération en date du 21 mai 2024 à appliquer et faire appliquer les dispositions de la présente politique de respect des droits humains dans tous les pays où LDC est présent, tant dans ses rapports avec ses collaborateurs, que dans ses relations avec ses parties prenantes.

La présente politique est en conséquence d'application obligatoire pour LDC, chaque société membre du Groupe devant à son niveau mettre en place les mécanismes d'application, de surveillance, de contrôle, de mise à jour et de sanctions proportionnées, en respectant les réglementations locales applicables.

Elle s'impose à chaque salarié de LDC, ainsi qu'aux parties prenantes de LDC dans le respect des réglementations locales applicables.

Un manquement à l'un des principes exposés dans la présente politique :

- par un salarié de LDC, pourra être sanctionné, selon les dispositions internes de la société employant le salarié et/ou en conformité avec la réglementation applicable dans le pays où un tel manquement aura été relevé,
- par une partie prenante de LDC, pourra donner lieu à la remise en question des relations en cours ou à venir avec ladite partie prenante, ainsi que, le cas échéant, une procédure contractuelle et/ou juridique et/ou judiciaire en conformité avec la réglementation applicable dans le pays où un tel manquement aura été relevé.

ENGAGEMENTS DE LDC VIS-À-VIS DE SES SALARIÉS



LDC s'est engagé en 2018 dans une démarche intitulée « *Agir avec nos territoires* » qui poursuit notamment l'objectif de « **mieux vivre ensemble** ».

Cet objectif se réalise notamment au travers de la mise en œuvre :

- de politiques en gestion des ressources humaines, de santé et de sécurité au travail ;
- d'une écoute particulière des institutions représentatives du personnel ;
- d'une démarche de partage régulière de l'information et de la stratégie entre tous ;
- de divers accords collectifs (temps de travail, rémunération et intéressement, qualité de vie au travail, égalité homme-femme, etc.) ;
- d'actions en faveur des travailleurs handicapés ;
- du développement de l'emploi des jeunes et des seniors et des dispositifs de formations internes et externes.



LDC attache une attention particulière au bien-être par le travail : management participatif, formation adaptée aux besoins de chacun, possibilités de mobilité et d'évolution.

ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX DE LDC

Dans un environnement industriel et économique en constante évolution et dans un contexte de raréfaction des ressources de toute nature, LDC a la volonté d'accompagner et de pérenniser son développement par la mise en œuvre de pratiques respectueuses de l'environnement.

Ses engagements environnementaux s'appuient sur six piliers :

- la maîtrise des impacts ;
- le respect de la réglementation ;
- la prévention des risques ;
- le respect de la nature ;
- les relations avec les parties prenantes ;
- la culture de l'environnement.



Les ambitions prioritaires de LDC sont :

- **eau** : Protéger les ressources naturelles en eau (forage), optimiser nos consommations, recycler l'eau autant que possible, veiller à la qualité des rejets ;
- **sobriété carbone** : Optimiser nos consommations, développer les énergies renouvelables (achat et/ou production), inciter à la mobilité douce et au covoiturage, développer les bornes de recharge, former / sensibiliser à l'éco-conduite, et privilégier les fluides frigorigènes à faible GWP ;
- **économie circulaire** : Appliquer la règle des 3 R (Réduire, Réutiliser, Recycler), valoriser les rebuts de fabrication, trier les déchets en salle de pause, privilégier le traitement des déchets dans des installations de proximité, éco-concevoir nos emballages alimentaires (réduction et recyclabilité) ;
- **biodiversité** : Intégrer durablement nos activités dans nos territoires, mener des actions sur site en faveur de la faune et de la flore, étudier les opportunités de mécénat au profit de la biodiversité.

ENGAGEMENTS DE LDC VIS-À-VIS DES CONSOMMATEURS



LDC À L'ÉCOUTE

LDC veille à rester en permanence à l'écoute de ses clients, de ses consommateurs, et plus largement des citoyens.

Sa stratégie d'étude, de veille et d'audit passe par des bilans d'image de marques, des tests réguliers des innovations, des concepts, et des produits auprès des consommateurs.

GARANTIR LA SÉCURITÉ SANITAIRE

LDC s'engage à développer des gammes de produits sains et sûrs et à respecter les différentes réglementations sanitaires applicables dans les pays dans lesquels elle opère. A des démarches de certifications internationales de type BRC, IFS ou encore FSSC 22000 basées sur l'exigence du Global Food Safety Initiative, s'ajoutent des processus internes, fondés sur l'amélioration continue, en matière de qualité sanitaire, de biosécurité et de traçabilité.



AGIR POUR LA NUTRITION ET LA SANTÉ

LDC adhère au Programme National Nutrition Santé qui recommande et privilégie notamment la viande de volaille et les œufs.

LOYAUTÉ ET TRANSPARENCE

LDC s'engage à :

- ne pas induire le consommateur en erreur ;
- la loyauté et la véracité des informations communiquées au consommateur ;
- communiquer une information nutritionnelle complète et lisible au consommateur.

ENGAGEMENTS DE LDC VIS-À-VIS DE SES FOURNISSEURS ET CLIENTS

LDC engage des relations commerciales loyales et équitables avec ses fournisseurs et clients dans le respect des règles, en assurant un juste partage de la valeur dans la chaîne de production et de commercialisation et en particulier une juste rémunération des acteurs du monde agricole.

LDC est à cet égard membre fondateur de l'ANVOL (Association Nationale interprofessionnelle de la Volaille de chair) créée en France et qui regroupe tous les maillons de la filière des volailles de chair, de l'amont à l'aval, depuis l'accoupage jusqu'à la distribution et la restauration, en passant par l'élevage et l'alimentation des animaux.



ENGAGEMENTS DE LDC VIS-À-VIS DE SES CONCURRENTS

LDC s'engage à respecter les règles applicables en matière de concurrence vis-à-vis de ses concurrents, et demande à chacun de ses salariés qu'il les respecte également.

LDC détermine sa politique commerciale de manière autonome et indépendante. Il s'engage à ne conclure aucun accord avec ses concurrents, ayant pour objet ou pour effet une atteinte à la libre concurrence. Notamment, il ne s'entend pas sur les prix et n'attribue pas de clients, de zones ou de marchés en accord ou en concertation avec des concurrents.

ENGAGEMENTS DE LDC VIS-À-VIS DE SES ACTIONNAIRES

LDC veille au respect de l'égalité de ses actionnaires, de la réglementation boursière, et des règles de gouvernance d'entreprise applicables.

Il fournit à ses actionnaires, à intervalle régulier ou dès que la situation le requiert, une information financière exacte, précise et sincère, conformément aux réglementations applicables.

La comptabilité des sociétés du Groupe LDC reflète l'intégralité des opérations réalisées de manière précise, sincère et conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Tous les actifs et passifs des sociétés du Groupe LDC sont inclus dans les états financiers, conformément aux principes comptables applicables.

Chaque société du Groupe LDC a mis en place des procédures de contrôle interne afin d'assurer la maîtrise de ses opérations et la fiabilité de ses états financiers.

ENGAGEMENTS DE LDC VIS-À-VIS DES PAYS OÙ IL OPÈRE

LDC adopte une conduite responsable à l'égard des pays dans lesquels elle opère, et s'engage à respecter la réglementation en vigueur dans ces pays. LDC et ses collaborateurs agissent en prenant en compte les différences culturelles et les contextes locaux de tous les pays dans lesquels ils opèrent. LDC rejette toute forme de corruption.

LDC a établi et applique **un Code de conduite anti-corruption**.

ENGAGEMENTS DES SALARIÉS DE LDC

Chaque salarié de LDC agit, dans le cadre de ses fonctions, en conformité avec les engagements souscrits par LDC, avec loyauté, intégrité et sens des responsabilités, et dans le respect des lois et règlements.

RELATIONS AVEC LES TIERS

Dans le cadre de ses relations avec les tiers, chaque salarié s'engage à respecter les règles cumulatives suivantes :

- une opération réalisée par un salarié et donnant lieu à un paiement au profit d'un tiers doit correspondre à une prestation ou à une fourniture réelle au profit de LDC ;
- le prix d'une prestation ou d'une vente ne doit pas être faussé par rapport à des conditions de marché ;
- un paiement fait par LDC doit être directement versé à la personne physique ou morale cocontractante.

Les salariés doivent s'abstenir de prendre des engagements inconsidérés par rapport à leur fonction, conformément au système de délégation de signatures qui doit être en vigueur dans chaque société du groupe LDC.

Les salariés s'interdisent également d'utiliser, directement ou indirectement, des fonds ou d'autres actifs de LDC, au bénéfice d'organismes à caractère politique.

AVANTAGES ET CADEAUX REÇUS

Chaque salarié s'interdit pour lui-même (mais aussi son conjoint, sa famille et les personnes de son entourage ou pour toute société dans laquelle il détient un intérêt direct ou indirect), d'accepter de toute personne ou entreprise ayant - ou cherchant à développer - des relations d'affaires avec LDC :

- des ristournes, commissions ou autres formes de rémunération ;
- des prêts ou avances, autres que ceux obtenus d'organismes bancaires ou financiers à des conditions de marché ;
- des marchandises, équipements, services, travaux de réparation ou d'amélioration, sans paiement ou dont les prix facturés ne reflèteraient pas ceux qui ont normalement cours sur le marché ;
- des invitations, toute forme de cadeau (sous forme d'objet ou sous forme immatérielle), ou tout avantage (d'ordre financier ou d'ordre moral), qui serait d'une valeur excessive ou réservée à un salarié ou à un nombre restreint de salariés.

En cas de doute, le salarié doit consulter sa hiérarchie.

DÉTENTION D'UNE INFORMATION PRIVILÉGIÉE

Chaque salarié qui détiendrait une information relative à LDC qui n'est pas connue du public, et qui, si elle était divulguée, serait de nature à influencer le cours en bourse des titres LDC s'interdit, tant que cette information n'est pas rendue publique :

- d'exploiter cette information, en achetant ou en vendant, directement ou par personne interposée, des actions LDC ou tout autre produit financier lié à ces titres, et
- de communiquer cette information à un salarié du Groupe LDC ou à un tiers en dehors du cadre normal de sa profession ou de ses fonctions.

Il est demandé aux salariés du Groupe LDC qui, par leurs fonctions, sont particulièrement susceptibles de détenir des informations privilégiées, de se reporter et de respecter la réglementation spécifique en la matière, mentionnée dans les règles de conduite spécifiques édictées par le Groupe LDC figurant dans **le Code de déontologie boursière** publié sur le Site internet du Groupe LDC.

GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Chaque salarié doit éviter tout conflit entre les intérêts de LDC et ses intérêts personnels, directs ou indirects (c'est-à-dire concernant des personnes physiques ou des sociétés auxquelles il est lié, notamment son conjoint, sa famille, les personnes qui dépendent de lui ou son entourage).

Lorsqu'un salarié se trouve dans une telle situation ou pense éventuellement s'y trouver, il en informe immédiatement sa hiérarchie afin qu'ils déterminent ensemble les éventuelles mesures à prendre.

Certaines situations peuvent être considérées comme susceptibles d'entraîner de tels conflits d'intérêts, notamment :

- la détention par un salarié d'intérêts, directs ou indirects, financiers ou moraux dans une entreprise ou dans toute entité qui est – ou cherche à devenir – un client, un fournisseur ou un prestataire de services de LDC, ou dans une société concurrente, en tout ou partie, à l'activité de LDC ;
- l'exercice par un salarié d'une fonction, directement ou par personne interposée, d'administrateur, de gérant, de directeur ou de consultant dans une entreprise qui est – ou cherche à devenir – un client, un fournisseur ou un prestataire de services de LDC, ou dans une société concurrente, en tout ou partie, à l'activité de LDC, ou
- de manière générale, lorsqu'un salarié bénéficie d'avantages personnels indus de la part d'un tiers du fait de sa position au sein de LDC.

Face à une situation de conflit d'intérêts, le salarié doit en permanence s'assurer qu'il agit au mieux des intérêts de LDC, à l'exclusion de toute autre considération, préférence personnelle ou avantage particulier.

PARTICIPATION DES SALARIÉS À DES SOCIÉTÉS OU ORGANISATIONS EXTÉRIEURES

Participation à titre personnel

Lorsque des salariés de LDC participent ou exercent de quelconques fonctions à titre personnel dans des associations, des sociétés, ou toute autre entité qui sont extérieures à LDC ou y exercent des mandats électifs, ils veillent à ce que cette participation ou cet exercice n'empiète pas de manière significative sur son activité au sein de LDC, exception faite des activités syndicales conformément aux législations en vigueur.

Un salarié occupant des fonctions de direction ou d'administration dans une entité extérieure à LDC ne devra :

- ni se présenter, ni se comporter, comme le représentant de LDC ;
- ni utiliser les fonds, les actifs ou le crédit de LDC ;
- ni faire supporter par LDC les frais ou dépenses qu'il engagerait dans ce cadre.

Participation à titre professionnel

Des salariés de LDC peuvent être amenés, au titre de leurs fonctions et à la demande de LDC, à adhérer ou à participer aux travaux de sociétés, d'organismes ou d'associations de nature professionnelle ou à y détenir des fonctions d'administration ou de direction au nom de LDC.

Dans ces hypothèses, ils veillent à être en possession d'un mandat de représentation et à ce que cette participation respecte les règles de droit de la concurrence.

CRITÈRES DE SÉLECTION DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

LDC sélectionne ses fournisseurs et sous-traitants en fonction du respect par ses derniers des normes nationales et internationales relatives aux droits humains ratifiées par la France, et sous la condition que ces derniers souscrivent vis-à-vis de LDC aux engagements suivants :

TRAVAIL DES ENFANTS

En l'absence de législation locale, les fournisseurs et sous-traitants s'engagent à ne pas employer de travailleurs âgés de moins de 16 ans.

TRAVAIL FORCÉ

Les fournisseurs et sous-traitants ont interdiction de prendre part à la traite d'êtres humains ou d'avoir recours au travail forcé ou à l'esclavage, ou d'acquérir des matériaux ou services à des entreprises ayant recours au travail forcé ou à l'esclavage. Ils doivent pouvoir certifier que les composants, ingrédients, matériaux utilisés dans leurs produits sont conformes aux lois relatives au trafic d'êtres humains et à l'esclavage en vigueur dans le ou les pays où ils opèrent.

PRATIQUES D'EMBAUCHE ET D'EMPLOI



Les pratiques d'embauche des fournisseurs et sous-traitants doivent comprendre la vérification du droit légal des travailleurs à travailler dans le pays et doivent assurer que tous les documents obligatoires, tels que les permis de travail, sont disponibles.

LDC attend de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils prônent la diversité et l'égalité sur le lieu de travail.

Les fournisseurs et sous-traitants sont également tenus d'interdire toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la nationalité, l'âge, le handicap, l'appartenance à un syndicat, la maternité, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, l'identité sexuelle ou la liberté d'expression.

HARCÈLEMENT

Les fournisseurs et sous-traitants de LDC doivent traiter tous les travailleurs avec respect et dignité. Ils ne soumettront les travailleurs à aucun châtiment corporel, harcèlement physique, sexuel, psychologique ou verbal ni à aucune autre forme d'abus. En outre, ces derniers sont tenus de s'assurer que l'environnement de travail permet aux employés de faire part de leurs inquiétudes sans crainte de représailles. Dans la mesure où la loi l'autorise, les fournisseurs doivent mettre en place un système permettant aux employés de faire part de leurs inquiétudes de manière anonyme.

RÉMUNÉRATIONS ET HEURES DE TRAVAIL

Les fournisseurs et sous-traitants de LDC doivent respecter les lois et réglementations en vigueur en matière de rémunérations et d'heures de travail du personnel. Les fournisseurs doivent mener leurs activités de façon à limiter les heures supplémentaires à un niveau assurant un environnement de travail humain et productif.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les fournisseurs et sous-traitants de LDC sont tenus de fournir aux travailleurs un environnement de travail sûr et salubre. Ils doivent prendre des mesures préventives visant à prévenir les accidents et à minimiser l'exposition aux risques sanitaires. Ils doivent s'assurer que leurs activités respectent toutes les lois relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Les fournisseurs et sous-traitants de LDC doivent respecter les lois, règles et réglementations applicables ainsi que les règles de LDC des pays et régions où ils opèrent. Ils sont également invités à connaître les pratiques commerciales de leurs propres fournisseurs et sous-traitants afin de s'assurer du respect de la présente politique de respect des droits humains.

LDC dispose de chartes d'achats de denrées et emballages qui permettent d'assurer une filière d'approvisionnement et de sous-traitance en accord avec la présente politique de respect des droits humains.

LDC peut interrompre ses relations avec les fournisseurs et sous-traitants qui ne respecteraient pas cette politique.

DISPOSITIF D'ALERTE

LDC s'est doté d'un dispositif de lancement d'alerte professionnelle afin de renforcer l'engagement du Groupe en matière d'éthique et de permettre ainsi à l'ensemble de ses parties prenantes de bonne foi de révéler des faits graves dont elles pourraient avoir personnellement connaissance.

Le Comité éthique du Groupe LDC est notamment chargé de :

- centraliser les alertes, traiter les alertes et répondre aux préoccupations soulevées ;
- garantir la confidentialité des alertes lancées ;
- s'assurer de la communication du dispositif d'alerte ;
- faire office d'interlocuteur pour toutes les questions posées se rapportant aux alertes.

Chaque collaborateur et chaque partie prenante de l'écosystème de LDC sont invités à signaler :

- toute conduite contraire à la présente politique de droits humains de LDC ;
- tout délit, infraction ou violation grave d'une loi applicable ;
- toute violation grave et manifeste d'un engagement international et régulièrement ratifié et approuvé par la France ;
- toute violation grave et manifeste d'un acte unilatéral, d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié et approuvé par la France.

Une adresse e-mail dédiée **alerte.ethique@ldc.fr** permet de signaler toute violation potentielle conformément au champ d'application de la procédure d'alerte. **La procédure d'alerte** est consultable en cliquant **[ici](#)**.

DIFFUSION ET RÉVISION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE DE RESPECT DES DROITS HUMAINS

La présente politique de respect des droits humains est notifiée aux membres du Directoire de la Société LDC, aux membres du Comité de Direction de LDC, aux Directeurs des sites et des sociétés contrôlées par LDC SA (« les Destinataires »). Les Destinataires reconnaissent avoir pris connaissance de la présente politique et s'engagent à l'appliquer, à en assurer la diffusion et à en promouvoir l'application par leurs collaborateurs.

La présente politique est également communiquée à l'ensemble des directions des fonctions support du Groupe. Elle est diffusée auprès des autres collaborateurs de LDC selon des modalités définies localement.

RÉFÉRENTIELS NOMINATIFS

- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH)(1948) ;
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIRDGP)(1976) ;
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIRESC)(1976) ;
- Convention relative aux droits de l'enfant (1989) ;
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965) ;
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1979) ;
- Convention contre la torture et autres peines et traitements cruels, inhumains ou dégradants (1984) ;
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) ;
- Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006) ;
- Convention contre les disparitions forcées (2006) ;
- Conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives notamment :
 - ➔ au travail des enfants,
 - ➔ au travail forcé,
 - ➔ à la non-discrimination,
 - ➔ à la liberté d'association et le droit de négociation collective,
 - ➔ à la santé et la sécurité au travail,
 - ➔ au temps de travail,
 - ➔ à la rémunération.
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- Principes directeurs des Nations Unies concernant les entreprises et les droits humains ;
- Charte Internationale des Droits Humains ;
- Global compact : www.unglobalcompact.org ;
- LDC - Code de conduite anticorruption ;
- LDC - Code de déontologie financière.

PERSONNES À CONTACTER

Comité Ethique du Groupe LDC
alerte.ethique@ldc.fr

Etabli à Sablé sur Sarthe (France), le 21 mai 2024

Philippe GELIN
Président du Directoire