



La charte éthique

www.legouessant.com



Sommaire



- 04 **Introduction :**
missions et vision
du Groupe
- 05 **Cadre et objectif**
de la charte éthique

01

- 06 **Éthique et intégrité sur**
le lieu de travail
 - 1.1 Garantir un environnement assurant
la sécurité et le bien-vivre au travail
 - 1.2 Assurer l'égalité des chances
 - 1.3 Respecter la dignité de la personne
humaine
 - 1.4 Favoriser le dialogue social
 - 1.5 Préserver l'image du Groupe

02

- 12 **Éthique et intégrité**
des affaires
 - 2.1 Négociation commerciale avec
clients, fournisseurs et partenaires
 - 2.2 Corruption et trafic d'influence
 - 2.3 Confidentialité et protection des
données personnelles

03

- 16 **Éthique et intégrité**
en tant qu'entreprise
citoyenne
 - 3.1 Préserver l'environnement
 - 3.2 Répondre aux attentes
sociétales
 - 3.3 Contribuer au rayonnement
territorial

04

- 20 **Le dispositif d'alerte du**
groupe : oser parler

05

- 23 **Le respect de la charte**
éthique

Missions et vision du Groupe

Chez Le Guessant, adhérents et collaborateurs œuvrent pour **promouvoir une agriculture plurielle et durable**.

Ensemble et dans un contexte de transition agricole et alimentaire, nous faisons le pari de la diversité et continuons à construire de nouveaux modèles agricoles.

Cette agriculture ouverte nous permet de répondre aux besoins alimentaires de chacun, de contribuer à la pérennité de nos adhérents et d'**assurer la satisfaction de nos clients**. S'engager pour l'avenir agricole de notre territoire, c'est aussi ramener plus de valeur dans les fermes en accompagnant les transitions et le renouvellement des générations, enjeu déterminant pour la sécurité alimentaire.

Cadre et objectif de la charte éthique

Notre charte éthique expose les bonnes pratiques applicables par le groupe Le Guessant et ses collaborateurs dans l'exercice de leurs activités.

Elle vise à :

- Affirmer l'identité du Groupe en tant qu'acteur engagé
- Formaliser les valeurs promues par le Groupe
- Favoriser un climat de confiance et de respect mutuel au sein de la structure
- Fournir un cadre clair pour guider les décisions et les comportements, et encourager une conduite conforme aux valeurs du Groupe
- Encourager les actions qui respectent l'environnement, la société et les générations futures
- Inscrire l'organisation dans une démarche éthique globale
- Contribuer à l'amélioration de la performance économique, grâce à des pratiques éthiques et transparentes
- Inspirer la confiance de l'ensemble des parties prenantes



Éthique et intégrité sur le lieu de travail 1

L'éthique et l'intégrité sont des enjeux et des valeurs essentielles pour garantir une activité responsable, durable et respectueuse des personnes, des ressources et de l'environnement.

Agir avec intégrité c'est adopter une conduite honnête, équitable et transparente, que ce soit dans les relations professionnelles ou dans le respect des réglementations.

1.1 Garantir un environnement assurant la sécurité et le bien-vivre au travail

Description de l'enjeu

La sécurité et le bien-être au travail sont des enjeux fondamentaux au sein du groupe Le Gouessant. Ils visent à prévenir les risques pour la santé mentale et physique des collaborateurs, tout en favorisant leur motivation et leur implication.

Engagements du groupe

- ✚ Le Gouessant met à disposition les outils nécessaires pour veiller au bien-être au travail. Il s'engage à améliorer les conditions de travail et de sécurité.
- ✚ Le Gouessant s'engage à respecter la vie privée de ses collaborateurs, dont le droit à la déconnexion. Il veille également à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses collaborateurs.

Responsabilités des collaborateurs

- ✚ Chaque collaborateur a la responsabilité de **promouvoir un cadre de travail agréable**, sûr et respectueux de tous.
- ✚ Chacun est **acteur du respect** de ses collègues de travail, et veille à ce que ses actes n'aient pas de conséquences dommageables sur ses collègues.
- ✚ Les collaborateurs sont tenus de se **conformer aux règles de santé et de sécurité** au travail afin de garantir des conditions de travail satisfaisantes.

Outils disponibles

- DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)
- Règlement intérieur
- Accord sur l'aménagement du temps de Travail
- Politique santé - sécurité

Personnes référentes sur le sujet

- Direction des Ressources Humaines
- Direction des Opérations
- Comité Social et Economique dont Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail
- Commission Risques Psychosociaux

1.2 Assurer l'égalité des chances

Description de l'enjeu

Assurer l'égalité des chances c'est garantir à chaque personne un traitement équitable, fondé sur les compétences, l'expérience et le mérite, indépendamment de son origine, de son genre, de son âge, de sa situation de handicap, de ses convictions ou de toute autre caractéristique personnelle.

Engagements du groupe

- ✚ Le Gouessant considère avant tout la compétence de ses collaborateurs en respectant la diversité et la vie privée de chacun.
- ✚ Il s'engage à promouvoir la pluralité et la diversité dans ses recrutements, ses formations et les parcours professionnels.
- ✚ Il proscrit toute forme de discrimination et d'exclusion à l'égard de l'ensemble de ses collaborateurs, et s'engage à prévenir et à lutter contre toute forme de harcèlement, de stigmatisation ou d'exclusion.
- ✚ L'égalité des chances passe également par le fait d'offrir un accès à l'ensemble des collaborateurs à des formations, leur permettant ainsi d'acquérir des connaissances et des compétences en adéquation avec l'exercice de leurs missions. Le Gouessant veille à garantir un accès équitable pour l'ensemble de ses collaborateurs aux opportunités d'évolution et de reconnaissance.

Responsabilités des collaborateurs

- ✚ Le **respect mutuel** doit être appliqué par l'ensemble des collaborateurs du groupe Le Gouessant.
- ✚ Chaque collaborateur se doit de **respecter la diversité, les différences** entre et avec ses collègues de travail.
- ✚ Chacun est acteur et responsable pour prévenir toute forme de discrimination et **favoriser l'inclusion**.

Outils disponibles

- Règlement intérieur
- Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la QVCT

Personnes référentes sur le sujet

- Direction des Ressources Humaines
- Managers



1.3 Respecter la dignité de la personne humaine

Description de l'enjeu

Le respect de la dignité humaine est une valeur fondamentale qui guide les comportements au quotidien. Il suppose de reconnaître chaque personne comme un être humain à part entière, avec ses droits, son intégrité et sa légitimité à être traitée avec respect, quel que soit son statut ou sa fonction.

Engagements du groupe

- ✚ Le Gouessant s'engage à créer et maintenir un environnement de travail dans lequel personne ne subit de traitements dégradants ou contraires à ses droits fondamentaux.
- ✚ Le Gouessant ne tolère aucune forme de harcèlement, qu'il soit moral, sexuel ou discriminatoire.
- ✚ Le Gouessant refuse le travail dissimulé, le travail des enfants, le travail forcé ou toute exploitation d'humain dans la réalisation de quelque tâche ou mission que ce soit et veille au respect du droit du travail.
- ✚ Le Gouessant veille à offrir des conditions de travail décentes, pour tous les collaborateurs, quel que soit leur statut.

Responsabilités des collaborateurs

- ✚ Les managers et élus sont les garants de la politique sociale et doivent ainsi veiller au **respect de la dignité de la personne humaine**, tant par les membres de leurs équipes que par leurs propres comportements.
- ✚ Chaque collaborateur est strictement tenu de **rejeter toutes les formes de violence et de harcèlement**, qu'elles soient morales, sexuelles ou discriminatoires.
- ✚ Il appartient à chacune et à chacun de **s'impliquer dans la lutte contre le harcèlement au travail** afin de garantir un environnement professionnel sain, respectueux, bienveillant et solidaire et de dénoncer tous les comportements et actes qui s'y rapportent.

Outils disponibles

- Règlement intérieur
- Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la QVCT*
- Procédure de lanceur d'alerte

Personnes référentes sur le sujet

- Direction des Ressources Humaines
- Référents harcèlement
- Managers

1.4 Favoriser le Dialogue social

Description de l'enjeu

Le dialogue social et la liberté syndicale sont des piliers essentiels d'un environnement de travail juste, équilibré et respectueux des droits fondamentaux des travailleurs. Le dialogue social entre les instances représentatives du personnel et la direction favorise la coopération, la transparence et la recherche de solutions collectives dans un climat de confiance.

Engagements du groupe

- ✚ Le Gouessant respecte le droit des collaborateurs de créer des syndicats, d'y adhérer et de négocier collectivement dans le cadre légal. Il reconnaît le droit de chaque salarié à s'exprimer sur ses conditions de travail, sans crainte de pression ou de représailles.
- ✚ La reconnaissance du rôle des représentants du personnel et leur association aux décisions touchant à la vie collective sont un engagement majeur du groupe Le Gouessant, tout comme le respect du droit à l'expression individuelle et collective.
- ✚ La valorisation de la concertation est un outil du Groupe afin de prévenir les conflits et d'améliorer de manière continue les conditions de travail de chaque collaborateur.
- ✚ Les managers veillent à ce que les représentants du personnel puissent prendre leurs heures de délégation pour exercer leurs mandats.

Responsabilités des collaborateurs

- ✚ Chaque collaborateur a un rôle à jouer pour préserver un climat de travail fondé sur la confiance, le **respect mutuel et la coopération**. Il revient à chacun de respecter la liberté d'opinion et d'engagement syndical de ses collègues, sans jugement, pression ou discrimination.
- ✚ Les collaborateurs doivent veiller à s'exprimer de manière constructive et responsable lorsqu'ils **participent à des échanges collectifs** ou à des instances représentatives.
- ✚ Chacun doit également reconnaître la légitimité des représentants du personnel, **respecter leur mission et coopérer de bonne foi** lorsqu'ils exercent leurs fonctions.
- ✚ En agissant avec respect et responsabilité, **chacun renforce la qualité du dialogue social** et contribue à un environnement de travail plus équitable et plus stable.

Outils disponibles

- Accord collectif de mise en place du CSE
- Règlement intérieur du CSE

Personnes référentes sur le sujet

- Direction des Ressources Humaines
- Comité Social et Économique



1.5

Préserver l'image du Groupe

Description de l'enjeu

Préserver son image est un enjeu majeur pour le groupe Le Gouessant.

L'image du Groupe influence la confiance des clients, partenaires et collaborateurs. Une atteinte à cette image peut nuire à la réputation, entraîner une perte de compétitivité, voire avoir des conséquences juridiques.

Engagements du groupe

- ✚ Le Gouessant définit et structure sa communication notamment via différents médias et réseaux sociaux.
- ✚ Les collaborateurs sont encouragés à enrichir la réputation du groupe Le Gouessant et peuvent solliciter l'appui du service Communication lors de leurs actions.

Responsabilités des collaborateurs

- ✚ Chaque collaborateur **contribue à porter l'image du groupe Le Gouessant**. À ce titre, il s'engage à faire preuve de discernement et de loyauté dans ses communications professionnelles afin de préserver l'image du Groupe et la confidentialité des informations en sa possession.
- ✚ Chaque collaborateur **utilise les supports de communication du Groupe**.

Outils disponibles

- Charte informatique
- Outils de communication du Groupe
- Charte d'utilisation de l'Intelligence Artificielle (IA)

Personnes référentes sur le sujet

- Managers
- Service Communication
- Direction des Systèmes d'Informations

Éthique et intégrité des affaires 2.

Cet enjeu consiste à garantir que l'ensemble des activités de l'entreprise se déroule dans le respect des principes de loyauté, de transparence et de conformité aux lois et réglementations. Il implique de prévenir toute forme de corruption, fraude ou pratique déloyale, d'assurer la protection des données et de promouvoir une culture d'intégrité dans les relations avec les clients, fournisseurs, partenaires et collaborateurs.

2.1 Négociation commerciale avec clients, fournisseurs et prestataires

Description de l'enjeu

La négociation commerciale est un levier essentiel pour assurer la performance économique du groupe Le Guessant. Elle permet de construire des relations durables et équilibrées avec les clients, fournisseurs et prestataires, tout en défendant les intérêts du Groupe.

Engagements du Groupe

- ✧ Le Guessant entend construire des relations commerciales durables et intègres avec ses partenaires et respecte les engagements pris envers eux.
- ✧ Le Guessant permet à ses collaborateurs de se former au droit de la concurrence. Il s'assure du respect par ceux-ci des bonnes pratiques commerciales.
- ✧ Le Guessant s'engage à agir avec honnêteté, éthique et responsabilité dans ses interactions commerciales. Il s'interdit d'imposer à ses partenaires commerciaux des pratiques nécessitant un non-respect de la réglementation.

Responsabilités des collaborateurs

- ✧ Chaque collaborateur concerné s'engage à conduire les négociations commerciales **en respectant la réglementation en vigueur**.
- ✧ Il s'engage à respecter les limites de négociation déterminées par le groupe Le Guessant et **s'interdit d'échanger sur les prix avec les concurrents** ni à exercer toute pratique restrictive de concurrence.

Outils disponibles

- Formation sur le droit de la concurrence
- Règlement intérieur
- Code de conduite fournisseur
- Conditions Générales de Vente (CGV) et contrats commerciaux

Personnes référentes sur le sujet

- Managers
- Direction Juridique
- Direction des Achats
- Directions des Activités



2.2 Corruption et trafic d'influence

Description de l'enjeu

La corruption et le trafic d'influence représentent des risques majeurs pour l'éthique, la conformité et la réputation d'une entreprise. La corruption consiste à offrir ou recevoir un avantage indu pour influencer une décision, tandis que le trafic d'influence implique l'utilisation de son influence réelle ou supposée pour obtenir des faveurs.

Engagements du groupe

- ✧ Le Gouessant interdit et condamne tout recours à des formes de corruption ou trafic d'influence.
- ✧ Le Gouessant propose à ses collaborateurs des formations en la matière.
- ✧ Le Gouessant accompagnera tout collaborateur confronté à une situation à risque.

Responsabilités des collaborateurs

- ✧ Chaque collaborateur s'engage à **refuser toute relation commerciale favorisée par un avantage personnel**.
- ✧ Il **alerte sur tout comportement** ne respectant pas cette notion d'intégrité et de transparence.
- ✧ Il demande l'**accord de sa hiérarchie en cas d'invitations** à des événements.
- ✧ Les cadeaux reçus ou offerts ne sont autorisés que s'ils sont modestes et occasionnels.

Outils disponibles

- Règlement intérieur
- Code de conduite fournisseur

Personnes référentes sur le sujet

- Managers
- Direction Juridique
- Direction des Achats
- Directions des Activités

2.3 Confidentialité et Protection des données personnelles

Description de l'enjeu

Assurer la confidentialité des données (internes, externes, personnelles) permet de protéger les intérêts du groupe Le Gouessant, de respecter les obligations légales (comme le RGPD) et de maintenir une relation de confiance avec l'ensemble des parties prenantes.

Engagements du groupe

- ✧ Le Gouessant garantit la protection des données en sa possession et leur utilisation dans le respect des lois et réglementations en vigueur.
- ✧ Le Gouessant met en place des mesures de sécurité robustes pour protéger ses données contre tout accès non autorisé ou utilisation abusive.
- ✧ Le Gouessant met en place des formations aux bonnes pratiques en matière de protection des données pour maintenir un environnement de confiance et de respect de la vie privée.

Outils disponibles

- Règlement intérieur
- Politique de confidentialité
- Politique de sécurité des systèmes d'Informations
- Charte d'utilisation de l'Intelligence Artificielle

Personnes référentes sur le sujet

- Direction Juridique
- Direction des Systèmes d'Informations

Responsabilités des collaborateurs

- ✧ Chaque collaborateur a une obligation de **loyauté vis-à-vis du groupe Le Gouessant** et s'engage à observer la plus extrême confidentialité sur les informations appartenant au Groupe ou à ses partenaires. Il s'engage à n'utiliser ces informations confidentielles que dans le cadre de ses missions pour le groupe Le Gouessant et dans le respect des consignes données.
- ✧ Les collaborateurs s'engagent à ne collecter que les informations personnelles strictement nécessaires à leur activité et à obtenir le consentement éclairé des personnes concernées. Ils s'engagent également à **ne pas transférer les données personnelles collectées à des tiers** sans l'accord des personnes concernées. Par «tiers» nous entendons à la fois : personne, entreprise, système et outil numérique.

Éthique et intégrité en tant qu'entreprise citoyenne

3.

Cet enjeu consiste à garantir que le Groupe adopte des comportements responsables, transparents et conformes aux valeurs sociétales, en intégrant la notion de citoyenneté dans ses pratiques économiques, sociales et environnementales.

Cela se traduit par la mise en place d'une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) au sein du groupe Le Guessant.



3.1 Préserver l'environnement

Description de l'enjeu

Cet enjeu consiste à participer activement à la lutte contre le changement climatique, préserver les ressources naturelles et mettre en place des pratiques pour protéger les sols, l'eau et la biodiversité.

Engagements du groupe

- ✚ Le Guessant participe à la lutte contre le changement climatique en évaluant ses émissions de Gaz à Effet de Serre et en définissant une trajectoire pour les réduire tant sur ses activités propres (scopes 1 et 2) que sur celles de ses partenaires (scope 3).
- ✚ Le Groupe veille également à identifier et mettre en œuvre des solutions afin d'adapter ses activités aux conséquences du changement climatique.
- ✚ Le Guessant s'engage à respecter les réglementations en matière d'environnement et déploie sur ses sites industriels un Système de Management de l'Environnement (SME) pour réduire leurs impacts (consommation d'eau, gestion des déchets...).

Responsabilités des collaborateurs

- ✚ Les collaborateurs sont invités à préserver les ressources mises à leur disposition par le Groupe (eau, électricité, consommables ..), trier correctement les déchets, favoriser le recyclage.
- ✚ Les collaborateurs doivent respecter les règles en matière d'environnement dans leurs activités et **signaler toute situation pouvant générer une pollution ou un risque environnemental.**

Outils disponibles

- Politique de développement durable,
- Système de Management de l'Environnement

Personnes référentes sur le sujet

- Direction des Opérations
- Direction du développement durable
- Direction QHSE

3.2 Répondre aux attentes sociétales

Description de l'enjeu

Cet enjeu consiste à intégrer dans les activités de l'entreprise les préoccupations des consommateurs, telles que la sécurité et la qualité des produits, la transparence et le respect du bien-être animal.

Engagements du Groupe

- ✚ Le Gouessant place ses adhérents et ses clients au cœur de sa stratégie, considérant les exigences de qualité et de sécurité des aliments comme des leviers de progrès. À ce titre, il déploie un système de management de la qualité (SMQ) sur l'ensemble de ses activités.
- ✚ Le Gouessant développe une offre large de produits labellisés ou locaux pour répondre aux attentes de ses clients et partenaires.
- ✚ Le Gouessant encourage les conditions d'élevage qui respectent les besoins physiologiques et comportementaux des animaux.

Responsabilités des collaborateurs

- ✚ Chaque collaborateur est tenu de respecter **les règles d'hygiène et de qualité** dans ses activités et de signaler toute anomalie ou risque sanitaire pour assurer la conformité des produits.
- ✚ Les collaborateurs contribuent au **respect de la traçabilité** des produits et services.
- ✚ Les collaborateurs veillent à mettre en œuvre les bonnes pratiques permettant de **respecter le bien-être animal** et signalent toute situation non conforme.

Outils disponibles

- Politique de développement durable
- Politique Qualité Hygiène Sécurité Environnement

Personnes référentes sur le sujet

- Direction des Opérations
- Direction du développement durable
- Direction QHSE
- Vétérinaires

3.3 Contribuer au rayonnement territorial

Description de l'enjeu

Contribuer au rayonnement territorial signifie renforcer l'attractivité et la visibilité de la Coopérative et de son territoire. Cela passe par la valorisation des savoir-faire locaux, la création de partenariats économiques et sociaux et la promotion d'une image positive qui attire talents, partenaires et consommateurs.

Engagements du Groupe

- ✚ Le Gouessant contribue au dynamisme économique et social de son territoire en favorisant l'emploi, la formation et le dialogue avec la communauté. Il travaille en synergie avec l'écosystème local pour accélérer la transition écologique.
- ✚ Le Gouessant développe des partenariats avec les collectivités, les entreprises et les organisations locales afin de développer ses activités tout en apportant une valeur ajoutée sur son territoire.
- ✚ Le Gouessant veille à entretenir une relation de confiance et de transparence avec l'ensemble des parties prenantes locales. Il participe à la vie associative locale.

Responsabilités des collaborateurs

- ✚ Chaque collaborateur **contribue à la promotion de l'image du Groupe** dans ses interactions professionnelles et personnelles.
- ✚ Les collaborateurs du groupe Le Gouessant peuvent **partager et promouvoir des événements locaux** sur le réseau interne de l'entreprise (Steeple).

Outils disponibles

- Politique de développement durable
- Steeple

Personnes référentes sur le sujet

- Direction du développement durable
- Service Communication

4.

Le dispositif d'alerte du Groupe : oser parler

Le Groupe a mis en place une procédure de lanceurs d'alerte permettant à toute personne, collaborateur ou tiers, de signaler de bonne foi des faits ou des comportements contraires aux valeurs, aux engagements ou aux règles éthiques du Groupe.

Ce dispositif a pour objectifs de prévenir et détecter les manquements graves, de protéger les lanceurs d'alerte en leur garantissant confidentialité, impartialité et absence de représailles et d'assurer un traitement rigoureux et équitable des signalements dans le respect des droits de toutes les parties concernées.

Le dispositif est ouvert à tous : salariés comme parties prenantes externes. L'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et des faits signalés est strictement protégée. L'alerte doit être fondée sur des éléments sérieux, sans intention de nuire. Les signalements sont traités par des personnes qualifiées, dans un cadre objectif et respectueux de la procédure.

Aucune sanction ni mesure discriminatoire ne peut être prise à l'encontre d'un lanceur d'alerte agissant de manière responsable.

Comment et auprès de qui faire un signalement ?

Le signalement est effectué auprès :

- De la Juriste Droit Social
- De la Responsable Juridique Groupe

Le signalement est réalisé par écrit, au moyen du « formulaire de signalement », adressé :

- Soit par courrier électronique, à l'adresse alerte@legouessant.fr, dédiée aux alertes et consultée exclusivement par la Juriste Droit Social et la Responsable Juridique Groupe, à l'exclusion de toute autre personne ;
- Soit par courrier remis en main propre contre décharge à Madame Léa PRISER, Juriste Droit Social ou Madame Virginie MINGAM, Responsable Juridique Groupe.
- Soit par courrier recommandé avec demande d'avis de réception, adressé à l'attention personnelle :

Coopérative Agricole LE GOUessant
A l'attention de Madame Léa PRISER – Service RH
BP 40228
22402 LAMBALLE ARMOR cedex
ou
Coopérative Agricole LE GOUessant
A l'attention de Madame Virginie MINGAM
Service Juridique
BP 40228
22402 LAMBALLE ARMOR cedex



L'imprimé du formulaire de signalement est disponible au service des ressources humaines de la Société.

Le formulaire peut également être téléchargé sur le [Sharepoint de la Société](#) – rubrique « Site - RH Collaborateurs / UES » dans l'onglet « [Formulaire](#) » ainsi que sur le site internet www.legouessant.com, dans l'onglet « [Contactez-nous](#) ».

La procédure complète est disponible à l'affichage en annexe du règlement intérieur, ainsi que sur l'intranet de la Société, rubrique « Site - RH Collaborateurs / UES » dans l'onglet « [Formulaire](#) » et sur son site internet.

5.

Le respect de la charte éthique



22

Tout manquement d'un collaborateur aux principes édictés dans la charte éthique peut donner lieu à une sanction disciplinaire.

Les managers s'engagent à faire respecter ces principes éthiques, à agir dans leur respect et à sanctionner tout manquement si cela s'avère nécessaire.



23



Z.I. 1 rue de la Jeannaie – BP 40 228
22402 Lamballe-Armor Cedex

02 96 30 72 72

cooperativeparnature@legouessant.fr

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux et sur notre site internet



WWW.LEGOUESSANT.COM