



Charte éthique

Édition novembre 2017



LABRADOR

LA COMMUNICATION
RÉGLEMENTÉE

03/

Message du Président

04/

À qui s'applique cette charte ?
Quel est l'objectif de cette charte ?

05/

L'esprit Labrador

07/

Éthique et intégrité
dans la conduite des affaires

- Informations sensibles
- Délit d'initié
- Lutte contre la fraude et la corruption

10/

Protection des actifs

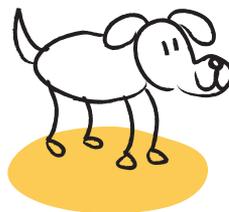
- Protection des données personnelles
- Image de marque et réseaux sociaux
- Transparence de l'information

13/

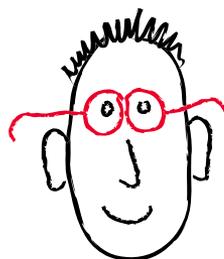
Éthique et intégrité
sur le lieu de travail

**Vous avez
un doute ?**

Rendez-vous page **14**



Message du Président



L'éthique est un sujet sensible et complexe, c'est pourquoi il me passionne. C'est aussi un sujet d'avenir pour toutes les entreprises, un nouveau territoire à défricher et explorer.

Oui, je suis un irréductible optimiste. Je suis persuadé qu'une attitude positive, bienveillante et responsable rapproche les équipes et insuffle un état d'esprit propice à l'innovation et à l'esprit d'entreprise. J'ai l'absolue conviction que la croissance durable des entreprises repose sur des principes éthiques inscrits dans leur ADN mais souvent trop peu partagés. C'est pourtant l'opportunité de créer un climat de confiance durable et de rassembler l'ensemble de leurs parties prenantes autour de ce que j'appelle des « émotions positives ».

Ainsi, Labrador est avant tout une histoire humaine, bâtie avec des personnalités uniques et multiples. Nous avons réussi à inventer notre métier autour d'un collectif particulier, et j'en suis très fier.

Notre mission est d'incarner, en interne autant qu'à l'externe, individuellement et collectivement, ce « grain de folie positif » inhérent à notre culture et aux valeurs fortes que nous portons au quotidien chez Labrador.

Notre vocation est aussi d'accompagner nos clients dans leur propre démarche éthique, d'être l'ambassadeur modeste mais engagé des meilleures pratiques de place, voire de les réinventer.

Notre devoir est donc aussi de mériter la confiance que nous témoignent depuis plus de 25 ans nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs. Cette confiance se traduit notamment par l'adoption d'une éthique personnelle et collective fondée sur le respect et la responsabilité de chacun. Cette charte vous présente en quelques pages nos engagements et nos responsabilités. Je vous invite tout comme moi à vous l'approprier et à la signer, car elle est une référence commune à la pratique de nos métiers. Elle est également le reflet de ce que nous sommes.

Je voudrais pour terminer vous rassurer. L'éthique est une matière vivante et non une stèle. Le doute est humain, il est même sain et cette charte ne répondra pas forcément à toutes vos questions. Pour adopter la bonne conduite face à une situation ou incertitude particulière, je vous invite à nous poser ces questions : est-ce que mon comportement, ma décision pourrait être rendue publique ? Pourrais-je assumer en public ce choix ? On peut être impertinent et disruptif chez Labrador, il faut simplement veiller à intégrer cette règle simple dans nos décisions quotidiennes.

Laurent Rouyrès
Président de Labrador

À qui s'applique cette charte ?

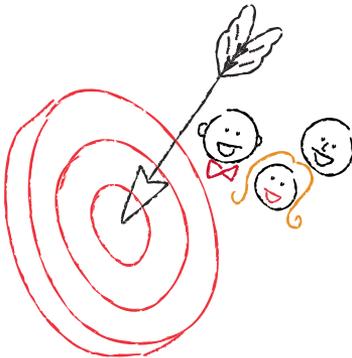
La présente charte s'applique aux salariés des sociétés du Groupe (« le Groupe »), en particulier Labrador (Paris), Labrador Translations, Labrador RIT (États-Unis) et Terre-Neuve, ainsi qu'aux intérimaires, consultants et stagiaires travaillant pour le compte de ces sociétés, ci-après collectivement désignés sous le terme « Collaborateurs ».

S'agissant des fournisseurs, une charte achats responsables a été réalisée à leur intention de façon à leur communiquer les valeurs ainsi que les attentes de Labrador.

Quel est l'objectif de cette charte ?

Les collaborateurs et l'ensemble des consultants et intérimaires travaillant pour le Groupe sont nos premiers ambassadeurs. Ils doivent s'approprier nos valeurs et nos règles en matière d'éthique des affaires, comprendre notre mission et prendre des décisions en adoptant les comportements et les principes inhérents à la conduite de nos activités.

Agir avec intégrité, ce n'est pas seulement prendre des mesures appropriées pour se conformer à la loi, c'est aussi s'engager à réaliser des prestations de façon transparente, honnête et loyale. C'est la responsabilité de chacun d'entre nous de faire passer l'intérêt de l'entreprise avant son intérêt personnel et de contribuer ainsi à la réputation de Labrador et aux relations de confiance que nous entretenons avec l'ensemble de nos clients et partenaires depuis plus de 25 ans.



L'esprit Labrador

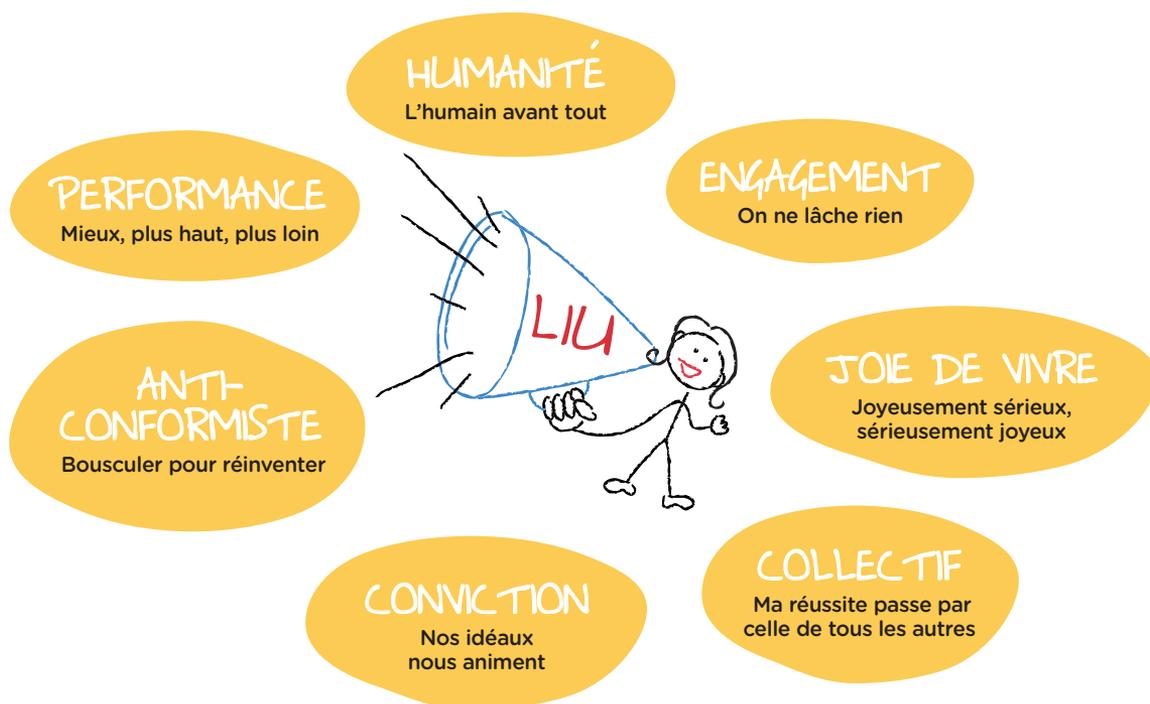
PME française indépendante, Labrador a toujours placé l'humain et l'éthique au cœur de ses pratiques. Les spécificités de notre métier nous confèrent un rôle d'ambassadeur et de promoteur engagé pour la transparence de l'information financière et extra-financière de longue date.

Nous sommes convaincus que la responsabilité sociale et sociétale, que nous plaçons au cœur de nos principes et de nos missions, contribue à la performance globale du Groupe et à la croissance durable de notre activité.

L'esprit Labrador se fonde sur des valeurs qui guident le travail et le comportement des Collaborateurs du Groupe en interne et à l'égard des clients, prestataires et interlocuteurs externes.

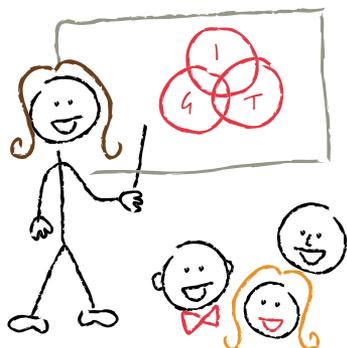
Le choix de ces valeurs pour incarner l'esprit Labrador a été initié et réalisé par les Collaborateurs, au cours d'un projet d'entreprise ouvert à tous et intitulé « LIU - Labrador Is Unique ».

Nos 7 valeurs



L'esprit Labrador

(suite)



Nos 3 règles de conduite

Nos valeurs sont complétées par des fondamentaux ancrés dans les pratiques et la culture du Groupe. Tous les Collaborateurs s'engagent à partager et appliquer ces principes qui guident leurs comportements au quotidien.

INTÉGRITÉ

Le fondement de toutes les décisions et actions des Collaborateurs. L'intégrité implique la loyauté vis-à-vis du Groupe Labrador et la volonté d'agir dans l'intérêt des clients en toute confidentialité.

TRANSPARENCE

Cette « exigence » a forgé notre réputation et fait aujourd'hui partie de notre ADN.

Source de confiance entre les Collaborateurs mais aussi avec les clients, elle implique de donner une information claire, précise, objective et rapide.

GENTILLESSE

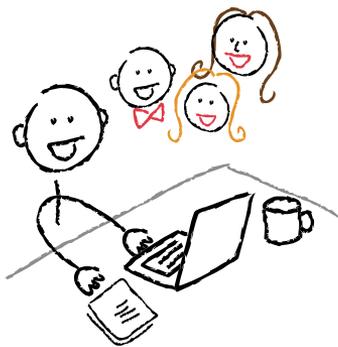
Chaque Labradorien est traité avec respect, quelle que soit sa fonction. Nous sommes convaincus que la gentillesse et la bienveillance contribuent à l'épanouissement de nos salariés. Cet état d'esprit est un facteur de motivation car dans l'échange chacun s'adresse à la partie positive de l'autre. Elle implique aussi que notre réussite passe par celle des autres.

ADHÉSION AU PACTE MONDIAL

En 2016, le Groupe Labrador a adhéré aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Dans ce contexte, l'ensemble des filiales du Groupe Labrador s'engage à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, dans les relations avec ses Collaborateurs, clients, fournisseurs et la société civile au sein de laquelle le Groupe opère.

Éthique et intégrité dans la conduite des affaires

Informations sensibles



Un collègue discute avec d'autres collègues à l'heure du déjeuner et évoque une opération financière menée par l'un de ses clients en le citant. Quelle est l'attitude à adopter ?

Discretion et confidentialité sont au cœur de notre activité. Je peux inviter mon collègue à plus de discrétion ou lui suggérer d'utiliser à minima un nom de code dossier.

En France et aux États-Unis, nous accompagnons plus de 200 grands groupes cotés dans le conseil, la réalisation, la traduction et l'édition de documents financiers et extra-financiers. Notre conviction : la transparence de l'information contribue à créer de la confiance et de la valeur dans l'économie et la société. Notre mission : rendre cette information plus lisible, accessible et pédagogique auprès de l'ensemble des parties prenantes.

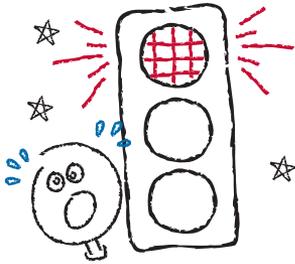
Notre engagement en matière d'éthique s'incarne au quotidien dans le cadre des missions que nous réalisons pour nos clients qui sont de grandes entreprises mondialement connues. Nous avons mis en place un environnement sécurisé et des règles strictes qui engagent les collaborateurs et l'ensemble de notre communauté à agir dans l'intérêt des clients en respectant les principes de transparence, d'honnêteté et de probité véhiculés par le Groupe.

La gestion et la production de l'information réglementaire des groupes cotés conduit les Collaborateurs, intérimaires et consultants à avoir accès à des informations confidentielles ou sensibles. Ces informations peuvent être contenues dans des documents variés — documents de référence, rapports financiers, documents spécifiques aux opérations financières, *slideshows*, communiqués, *Proxy*, *10K*, etc. — Le secret professionnel est donc une composante essentielle de notre métier. Les Collaborateurs sont informés dès leur arrivée de la politique du Groupe en matière de confidentialité des informations auxquelles ils ont accès. Un accord détaillant les règles en vigueur est remis et signé par tout nouveau Collaborateur. Le respect de cet engagement est un levier indispensable pour maintenir la confiance de nos clients et garantir la pérennité de notre activité.

Les Collaborateurs s'engagent à respecter à tout moment ces règles et, en particulier, à :

- s'abstenir en dehors des locaux à usage professionnel et notamment lors des déplacements, de parler en public de sujets concernant la situation d'un client ou de mentionner toute information concernant ce client qui ne serait pas publique. Cela s'applique en toutes circonstances et à tous les types de médias, y compris les nouveaux canaux de communication comme les réseaux sociaux ;
- s'abstenir de transmettre une information confidentielle ou privilégiée concernant un émetteur à un tiers en dehors du cadre des activités professionnelles ;
- s'abstenir de transmettre une information confidentielle ou privilégiée concernant un client du Groupe Labrador à un autre client ;
- respecter les restrictions d'accès au studio de composition et se conformer aux procédures d'accès sécurisé aux locaux, serveurs et réseaux Labrador ;
- jeter tous les documents confidentiels dans les caissons scellés prévus à cet effet pour destruction par notre prestataire spécialiste.

Délit d'initié



Certaines informations confidentielles peuvent avoir le statut d'informations « privilégiées » au sens de la réglementation bancaire et financière.

Les Collaborateurs s'engagent à ne pas utiliser ou communiquer à quelqu'un d'autre une « information privilégiée » et s'interdisent de prendre des initiatives susceptibles d'induire un délit d'initié ou un manquement d'initié. Nous nous opposons fermement à toute forme de délits d'initié et tous les Collaborateurs sont tenus de respecter strictement la politique du Groupe en la matière sous réserve de sanctions pénales.

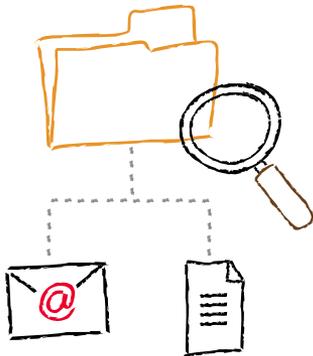
Tous les Collaborateurs s'engagent à limiter leur possession de titres financiers (action, titre donnant accès au capital, titre de créances) des sociétés clientes du Groupe. Il est néanmoins toléré que les Collaborateurs possèdent un échantillon limité d'actions ou une épargne gérée par un tiers pouvant en contenir (assurance-vie, fonds). Ils devront en faire impérativement la déclaration auprès de la direction administrative et financière du Groupe. Tous les Collaborateurs s'engagent cependant fermement à ne pas acquérir ou vendre de titres d'une société cliente lors de la période de production de leurs documents et lors des « fenêtres négatives » communiquées par nos clients (période définie par l'émetteur pendant laquelle toute transaction est interdite aux personnes ayant accès à une information privilégiée).

Je ne suis pas un juriste. Qu'entend-on exactement par « informations privilégiées » ?

Par informations privilégiées, il y a lieu d'entendre les informations qui n'ont pas encore été rendues publiques et qui, si elles étaient publiées, auraient probablement un impact sur le cours de Bourse. Certains Collaborateurs sont amenés à manipuler ce type d'information en raison de leurs fonctions et missions au sein de Labrador. Ces informations doivent rester strictement confidentielles.

J'ai une question à ce sujet ? Voir page 14.

Lutte contre la fraude et la corruption



Les fraudes internes mettent en péril à la fois les activités du Groupe mais également son image et sa réputation. La fraude, la malhonnêteté, comme tout comportement pénalement répréhensible, sont strictement interdits chez Labrador ; ils peuvent engager la responsabilité civile ou pénale de l'employé.

Nous condamnons toutes les formes de corruption active et passive. Les Collaborateurs doivent exercer leur activité d'une manière honnête et éthique. Aucune forme de corruption (active, passive, racket) ne saurait être tolérée. Les Collaborateurs doivent globalement s'abstenir d'offrir ou accepter tous cadeaux, paiements, divertissements ou autres avantages indus.

Les cadeaux, divertissements ou autres avantages symboliques sont tolérés s'ils restent en liaison avec l'activité professionnelle et s'ils apparaissent conformes aux usages (c'est-à-dire lorsqu'ils sont raisonnables et respectent la législation locale).

La nature de l'activité du Groupe nécessite d'entretenir des relations avec des régulateurs, analystes, associations d'investisseurs et d'actionnaires. Dans de telles circonstances, les Collaborateurs doivent s'abstenir d'offrir ou de recevoir, directement ou indirectement, quoi que ce soit qui ne serait pas en rapport avec les activités professionnelles ordinaires et conforme à la loi et aux pratiques locales courantes.

Les Collaborateurs doivent informer leur manager de toute tentative d'offrir ou de recevoir des cadeaux, divertissements et autres avantages indus, susceptibles de créer une influence déplacée sur les décisions de l'entreprise.

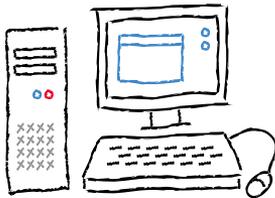
Puis-je inviter un client à un concert ou une soirée si le coût d'entrée est supérieur à 100 €. Dois-je y assister moi-même ?

La convivialité et la fête font partie intégrante de l'esprit Labrador et créent des occasions de rencontre et d'échanges positifs entre les différents acteurs de marché. Ainsi, Labrador organise régulièrement des rencontres et ses propres événements, auxquels il convie clients et non clients, partenaires de place, et même ses concurrents. Vous pouvez donc inviter un client à ce type d'événement, dans la ligne de cette démarche qui se veut ouverte et utile et qui reste à vocation professionnelle.

Dans tous les cas, quelqu'un de chez Labrador doit être présent et à même d'exercer son activité professionnelle pendant cette sortie. La même règle s'applique lorsqu'un fournisseur vous invite. Une invitation doit être raisonnable compte tenu de votre activité professionnelle et la partie invitante doit y assister.

Si j'ai un doute, j'en parle (voir page 14).

Protection des actifs



Les Collaborateurs s'engagent à protéger les actifs matériels et immatériels de Labrador. Aucun de ces actifs ne doit être dérobé, endommagé, utilisé ou détruit de manière inappropriée.

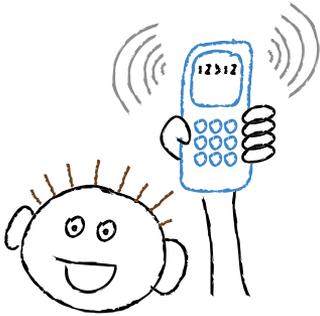
L'usage des ordinateurs, des données et des moyens de communication de Labrador doit être conduit de manière sûre, éthique, légale et productive. Leur utilisation vise uniquement à faciliter l'exercice des responsabilités professionnelles de nos Collaborateurs. Les ordinateurs, les outils et les systèmes d'information de Labrador ne doivent pas être utilisés à des fins indues ou illégales.

L'innovation est au cœur du *business model* de Labrador qui revisite et améliore sans cesse les codes et les process de l'information règlementée. Nous devons en permanence nous assurer que nous sécurisons et protégeons la propriété intellectuelle de Labrador (idées, savoir-faire, connaissances) et éviter d'enfreindre sciemment les droits de propriété intellectuelle de tiers.

Un ami, qui ne travaille pas chez Labrador, me demande le fichier de notre communauté de free-lances pour une utilisation professionnelle. Puis-je lui transmettre cette liste ?

Un fichier fournisseurs est un actif précieux pour l'entreprise. Cela fait partie de notre patrimoine qu'il ne faut pas transmettre à un tiers.

Protection des données personnelles



Dans le cadre de notre activité, nous sommes amenés à traiter les données personnelles d'un certain nombre de personnes et, notamment, celles des Collaborateurs, clients, fournisseurs et autres. Nous nous engageons à conserver ces informations de manière confidentielle et sécurisée conformément aux lois applicables en matière de protection des données personnelles. Nous assurons la protection physique et électronique des données en sécurisant les ordinateurs portables et appareils mobiles. Nous n'emportons jamais des données personnelles relatives à un client ou à Labrador lorsque nous quittons l'entreprise en fin de contrat.

Image de marque et réseaux sociaux



Nous sommes attachés à la préservation de notre image et de notre réputation. Dans ce contexte, les Collaborateurs doivent veiller au respect de nos intérêts et utiliser les réseaux sociaux avec prudence. Ils doivent être attentifs à la manière dont ils se présentent sur les médias sociaux et permettre aux personnes qui les lisent de comprendre s'ils parlent en leur nom personnel ou en tant que professionnel, au nom et pour le compte de la société. Ils s'engagent à être vigilants dans l'expression de leurs opinions à ne pas nuire à notre image et ce, y compris lorsqu'ils utilisent les réseaux sociaux.

Puis-je relayer sur mon blog personnel des informations sensibles partagées avec les collaborateurs, relatives par exemple à la stratégie de Labrador, et les divulguer à autrui ou publiquement, y compris sur les réseaux sociaux ?

Non, cette pratique est interdite. Toutes les informations relatives à l'entreprise ne doivent pas être divulguées sur les réseaux sociaux.

Si j'ai un doute ou si je tombe sur un cas similaire, voir page 14.

Transparence de l'information

Labrador milite depuis sa création pour une information plus transparente et accessible à tous, créatrice de valeur pour les entreprises et leurs parties prenantes.

Cette conviction s'applique naturellement aux principes de Labrador qui s'engage :

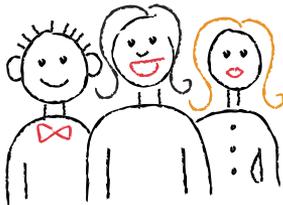
- à communiquer de manière transparente et régulière auprès de ses employés sur la situation financière de la société et sa stratégie ;
- à initier un dialogue ouvert et régulier entre la direction et les Collaborateurs sur la stratégie et le quotidien de l'entreprise, notamment *via* l'organisation de sessions de questions/réponses mensuelles avec l'ensemble des Collaborateurs et le Comité de Direction ;
- à publier ses comptes annuels ;
- à promouvoir et partager avec la Place le fruit de ses travaux d'études et de *benchmark*, afin de favoriser le déploiement des meilleures pratiques d'information et de transparence.

Si nous sommes transparents, pourquoi certains *benchmarks* de Labrador ne sont pas publics ? Puis-je donner à mon client la note d'un de ses pairs pour qu'il puisse se comparer ?

La plupart des études Labrador sont gratuites et accessibles à tous, afin de permettre à chacun de se mesurer, de s'améliorer et de faire évoluer les pratiques de place. Certaines études spécifiques relèvent du savoir-faire et des recherches de notre département Conseil et sont réservées à nos clients dans le cadre de nos prestations Conseil incluses dans leur contrat. En aucun cas les résultats individuels d'une société ne peuvent être communiqués à une autre. Vous pouvez en revanche partager les scores d'un indice de référence ou d'un secteur particulier.

Si j'ai un doute, voir page 14.

Éthique et intégrité sur le lieu de travail



Le respect des hommes et des femmes est l'une de nos valeurs fondamentales. Les Collaborateurs sont appelés à partager des valeurs et des objectifs communs avec leurs collègues et à collaborer dans une atmosphère sûre et stimulante.

Dans cette perspective le Labradorien s'engage :

- à n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, dans les relations de travail et en particulier :
 - à ne pratiquer aucune discrimination fondée sur le sexe ou sur l'âge, les origines raciales, sociales, culturelles ou nationales, les activités syndicales, les préférences sexuelles, le handicap, les opinions politiques ou religieuses,
 - à recruter et promouvoir les membres de son personnel en fonction de leurs qualités propres et à les traiter avec dignité, sans favoritisme et dans le respect de leur vie privée,
 - à prendre toutes les mesures nécessaires pour lutter contre le harcèlement moral ou sexuel ;
- à prendre chaque année un engagement de manière à mettre en œuvre les améliorations nécessaires sur les conditions de travail des salariés ;
- à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'hygiène, la sécurité et la protection des personnes ;
- à veiller au respect des droits de l'homme, des lois et coutumes locales au sein du Groupe et auprès de ses fournisseurs ;
- à respecter les lois et règlements en matière de protection des données à caractère personnel des salariés.

Qu'est-ce que le harcèlement ?

En règle générale, on entend par « harcèlement » toute forme de comportement dont l'objectif ou la conséquence est de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou insultant. Le harcèlement peut, par exemple, prendre la forme d'un comportement à connotation sexuelle envers une personne non consentante, de menaces ou d'une intimidation physique, de commentaires, de plaisanteries ou d'insultes humiliants.

Si j'ai un doute, voir page 14.

VOUS AVEZ UN DOUTE ?



Parce qu'il n'est pas toujours évident de trouver la réponse exacte à une question éthique, tous les Collaborateurs sont vivement encouragés à communiquer ouvertement et à exprimer leurs questions ou leurs préoccupations.

Les questions que vous pouvez vous poser :

- Cette action/décision est-elle légale ?
- Est-elle en conflit avec l'intérêt de la Société ?
- A-t-elle un impact négatif sur les parties prenantes ?
- Quel effet aurait-elle si elle était mentionnée dans un article de presse ?
- Comment serait-elle perçue dans cinq ans ?

Il est de la responsabilité du management d'aider les Collaborateurs à résoudre les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés.

La démarche à suivre

En cas de doute face à une situation susceptible de constituer une violation du présent code ou si vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à faire part de votre questionnement ou à alerter l'un des contacts mentionnés ci-après.



QUI CONTACTER ?

Pour toute question éthique ou tout signalement, vous pouvez contacter au choix :

- **Votre manager ou le département RH ;**
- Le Président de l'entreprise **Laurent Rouyres** : rouyres.l@labrador-company.com

Si vous préférez, vous pouvez également :

- Adresser un e-mail à l'adresse **ethics@labrador-company.com** gérée par le Comité RSE ;
- Envoyer de manière anonyme un courrier à l'adresse postale de Labrador à l'un des destinataires cités ci-dessus.

Dans tous les cas, l'entreprise s'engage à vous répondre dans les 15 jours suivant la réception de votre alerte ou demande, et à conserver l'anonymat du Collaborateur si nécessaire.

Charte éthique



Je soussigné(e)

.....

J'ai lu et j'adhère à la charte Labrador.

Fait à Paris,

Le

(signature)



LABRADOR



LABRADOR

LABRADOR Paris
8 rue Lantiez 75017 PARIS
+33 (0)1 53 06 30 80
labrador-company.com/fr



LABRADOR Translations
8 rue Lantiez 75017 PARIS
+33 (0)1 53 06 30 80
labrador-translations.com



LABRADOR USA
Suite 410
530 Means Street ATLANTA, GA 30318
+1 (404) 688-3584
labrador-company.com