



## CHARTRE ETHIQUE STEF

STEF s'est construit autour de valeurs fortes qui nous guident depuis l'origine du groupe. Ces valeurs ont façonné notre culture et nous ont permis d'asseoir notre réputation dans nos métiers.

Le groupe STEF exerce ses activités dans le respect de ses quatre valeurs - *Enthousiasme, Respect, Rigueur, Performance* - et de règles d'éthique auxquelles ses dirigeants sont fermement attachés.

Compte tenu de l'évolution du Groupe, de son développement en Europe et des exigences de nos clients, ainsi que des nouvelles orientations en matière de responsabilité sociale, environnementale et sociétale des entreprises, STEF a estimé qu'il était désormais nécessaire de rassembler dans une charte les engagements, les exigences et les règles de conduite qui doivent unir les salariés de STEF dans leurs actions au quotidien.

Afin que chacun mène sa mission, partout en Europe, dans un même esprit et avec les mêmes exigences, cette charte pose les règles de conduite que chaque salarié doit adopter pour garantir le respect des réglementations et des principes fondamentaux de l'entreprise.

Cette charte définit également le mode des relations que nous souhaitons entretenir dans l'entreprise pour assurer une bonne cohésion interne et une relation durable avec nos clients, nos fournisseurs et les autres parties prenantes.

Notre ambition est que cette charte contribue à la pérennité des valeurs de l'entreprise et à la croissance durable de celle-ci.

Elle s'adresse à chaque salarié, où qu'il se trouve et quelle que soit sa fonction dans l'organisation.

Le partage des valeurs et des engagements de STEF doit, en permanence et en tout lieu, inspirer et guider l'action quotidienne de chaque salarié de STEF.



## 1- EMPLOI – RESSOURCES HUMAINES

SANTE ET SECURITE

GESTION DE CARRIERE –DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

DIVERSITE ET EGALITE PROFESSIONNELLE

RELATIONS SOCIALES

## 2- RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

CLIENTS

CONDUITE EN MATIERE DE CONCURRENCE

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

CONFLITS D'INTERET

CORRUPTION

CADEAUX ET INVITATIONS

INFORMATIONS RELATIVES A DES TIERS

## 3- ENVIRONNEMENT

## 4- PROTECTION DES BIENS ET DES RESSOURCES DE STEF

PRINCIPES DE PROTECTION DES ACTIFS ET DES RESSOURCES DE STEF

CONTROLE INTERNE

DONS AUX ORGANISATIONS

## 5- CONFIDENTIALITE – PROTECTION DE L'IMAGE DE STEF

CONFIDENTIALITE

REGLEMENTATION BOURSIERE

RELATIONS AVEC LES MEDIAS ET LES RESEAUX SOCIAUX

## 6- PROCEDURE D'ALERTE



Les principes détaillés dans cette charte éthique ne sont pas exhaustifs mais, associés au sens des responsabilités de nos salariés et à leur engagement personnel et continu, ils établissent les règles essentielles d'intégrité et de comportement applicables dans leur travail.

Ces règles ne se substituent pas aux lois et règlements en vigueur dans les pays où chacun exerce ses activités, ni aux procédures internes en application au sein du Groupe, mais ont vocation à les compléter.

## 1- EMPLOI – RESSOURCES HUMAINES

La politique de STEF est d'exercer une politique de ressources humaines fondée sur le traitement équitable et respectueux des personnes, sur le respect de leurs droits et de leurs libertés individuelles, et qui favorise leur implication et leur développement, tant professionnel que personnel, dans l'entreprise.

### SANTE ET SECURITE

Maintenir un environnement de travail qui protège la santé et la sécurité de l'ensemble de ses salariés est une priorité pour STEF, dont l'objectif est de fournir un niveau de sécurité au travail qui soit dans le respect des réglementations et en conformité avec les risques auxquels ses salariés pourraient être exposés, sur tous ses sites d'exploitation.

Pour répondre à cet enjeu, STEF a mis en place une organisation, des ressources dédiées et des actions structurées de formation des salariés et d'implication du management.

Chaque salarié a l'obligation de respecter les procédures en vigueur, les consignes de sécurité et de déployer ses meilleurs efforts pour éviter toute situation à risque dans l'exercice de ses fonctions.

### GESTION DE CARRIERE – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le groupe met en œuvre des dispositifs de gestion des carrières de ses salariés (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et des outils au service du développement des compétences, qu'il s'agisse d'accompagnements collectifs ou individualisés.

Des modules de formation spécifiques aux activités du groupe, en particulier, au travers d'un organisme interne de formation dédié à la transmission en interne des compétences métiers (Institut des Métiers du Froid), témoignent de cette politique, déployée dans tous les pays d'implantation.

La recherche de solutions adaptées aux compétences des salariés s'exerce tout au long de la vie professionnelle.



## DIVERSITE ET EGALITE PROFESSIONNELLE

Le Groupe STEF a intégré dans sa politique de Ressources Humaines les principes de non-discrimination dans les conditions d'accès à l'emploi, d'exercice des emplois et de traitement de ses salariés.

Ces principes sont respectés dans tous les pays où le groupe STEF est présent et s'appliquent non seulement au moment de l'embauche mais également aux décisions concernant la formation, la promotion, le maintien dans l'emploi et les conditions de travail en général. Le processus de recrutement se fonde exclusivement sur les qualifications et les compétences du candidat.

Les salariés de STEF sont tenus de respecter les lois, réglementations et ces principes d'action et de comportement.

## RELATIONS SOCIALES

Chez STEF, la permanence du dialogue social représente le socle des relations sociales.

Les instances légales sont présentes dans les filiales et établissements du groupe, suivant la réglementation propre à chaque pays. Ce dispositif favorise le dialogue à chaque niveau pertinent de l'organisation. STEF respecte le rôle et les responsabilités des partenaires sociaux et s'engage à communiquer et négocier ouvertement avec eux sur les questions d'intérêt collectif.

## 2- RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

### CLIENTS

La sécurité sanitaire des produits confiés à STEF par ses clients est au cœur de ses préoccupations. STEF s'engage à garantir le respect de la chaîne du froid et l'intégrité des produits qui lui sont confiés.

L'engagement de STEF vis-à-vis de ses clients est d'être à leur écoute afin de leur apporter des solutions logistiques et organisationnelles conformes à leurs attentes.

La fiabilité et la régularité du service fourni sont des priorités auxquelles chaque salarié doit contribuer dans son travail au quotidien. Plus généralement, STEF s'attache à fournir à ses clients des services de qualité répondant à leurs exigences contractuelles.

Le groupe STEF s'engage à respecter la confidentialité des informations qualifiées comme telles ou comme étant sensibles par ses clients.

### CONDUITE EN MATIERE DE CONCURRENCE

Le droit de la concurrence (national et européen) interdit tout accord, entente ou plus généralement tout comportement susceptible d'empêcher l'existence d'une concurrence loyale entre les acteurs d'un même marché.

Ainsi, sont notamment interdits tous accords ou discussions avec des concurrents concernant la fixation des prix, la répartition de marchés ou de territoires.

Les salariés qui ont des responsabilités dans les domaines d'activité où les lois sur la concurrence peuvent s'appliquer doivent respecter les règles de la concurrence et veiller à ce que les échanges d'informations qu'ils pourraient avoir avec des concurrents (notamment dans le cadre d'associations professionnelles), ne puissent être interprétés comme constituant un accord ou une entente interdits.

Toute question concernant le droit de la concurrence devra être adressée au Secrétariat Général de STEF.

### FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

La sélection d'un fournisseur de biens ou de services est fondée sur la qualité, le besoin, la performance, le coût et l'engagement du fournisseur au respect par ce dernier des règles légales, sociales et sécuritaires relatives à leurs activités et à leur environnement professionnel. La sélection doit être conforme à la politique d'achat définie par le groupe relative à la famille d'achat concernée.



Les décisions d'achat reposent sur une évaluation objective de la fiabilité du fournisseur ou du sous-traitant.

STEF est attentif au fait de ne pas créer de situation de dépendance vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants.

Les relations avec les fournisseurs et sous-traitants font l'objet de procédures établies par les Directions compétentes.

#### CONFLITS D'INTERETS

Les salariés de STEF doivent éviter toute situation créant ou pouvant créer un conflit entre leurs intérêts personnels (y compris ceux des membres de leur famille) et ceux du Groupe, et ainsi, s'interdire de mettre en avant tout intérêt personnel qui pourrait les empêcher d'agir au mieux des intérêts de STEF.

Situations de conflits d'intérêts : existence d'un lien patrimonial ou d'intérêts avec un fournisseur, un concurrent ou un client ; intérêt personnel à la réalisation d'une transaction dans laquelle STEF est impliqué ; se voir proposer des honoraires, commissions ou autres avantages par un fournisseur, un concurrent ou un client de STEF.

D'une manière générale, les salariés STEF doivent faire abstraction de tout élément de nature à altérer leur objectivité ou leur indépendance dans le cadre de leurs relations avec les tiers.

#### CORRUPTION

La négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements ou des faits pouvant être qualifiés de corruption active ou passive, de favoritisme ou encore de trafic d'influence.

STEF entend que toute décision d'ordre commercial prise par ses salariés, ou par ses clients et fournisseurs à son égard soit uniquement fondée sur des critères de compétitivité, de performance et sur la qualité des prestations proposées et non pas sur une forme quelconque d'avantages cachés.

Aucun versement ne peut être effectué dans le but d'obtenir l'intervention favorable d'une autorité administrative ou gouvernementale.



## CADEAUX ET INVITATIONS

Un salarié de STEF ne peut solliciter ou accepter, pour lui-même ou pour un membre de sa famille, ou encore proposer ou attribuer aux représentants d'un fournisseur, d'un client ou d'un organisme tiers, de l'argent ou un cadeau qui pourraient être de nature à influencer les relations d'affaires entre STEF et ce fournisseur, ce client ou cet organisme tiers.

A titre exceptionnel, dans le cadre de relations d'affaires établies, un salarié peut offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation symbolique, de faible valeur, dans la mesure où cette pratique ne sort pas des usages habituels et reste permise par la loi.

Tout salarié s'interrogeant sur ces principes par rapport à une situation donnée, est invité à en parler, en amont, avec son supérieur hiérarchique et sa Direction des Ressources Humaines.

## INFORMATIONS RELATIVES A DES TIERS

Il est possible de rechercher des informations concernant des tiers, notamment pour apprécier la situation commerciale et/ou financière de clients, pour évaluer des fournisseurs et pour recueillir des renseignements sur la concurrence afin, notamment d'analyser le positionnement de la Société sur ses marchés. Cette pratique peut être suivie à condition d'utiliser des sources licites d'information et dans le respect des règles suivantes :

- L'obtention des secrets d'affaires et/ou toute information confidentielle sur un tiers dont la divulgation n'aurait pas été autorisée est interdite,

- les informations relatives à des tiers doivent être utilisées avec réserve et n'être communiquées en interne qu'aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en prendre connaissance,

- lorsque des informations ont été recueillies dans le cadre d'un engagement de confidentialité (notamment, lors d'un projet de croissance externe), il est formellement interdit de les utiliser pour une fin autre que celle pour laquelle elles ont été livrées.

### 3- ENVIRONNEMENT

STEF mène une politique active pour réduire l'impact de ses activités sur l'environnement. Dans tous les pays où STEF intervient, outre le respect des dispositions légales en vigueur, STEF élabore et met en œuvre des règles qui lui sont propres, spécifiques à son activité.

La politique déployée par STEF est construite sur l'optimisation énergétique des équipements et des bâtiments, l'expérimentation de technologies alternatives innovantes et sur la mise en place de pratiques opérationnelles destinées à améliorer les performances économiques et environnementales de ses activités.

La démarche de STEF en matière environnementale porte sur :

- la mise en place d'indicateurs environnementaux permettant de mesurer et de réduire les impacts liés au transport et à la logistique du froid ;
- le développement de solutions métiers innovantes, performantes et durables basées sur la mutualisation et l'optimisation des flux gérés pour le compte des clients ;
- la mise en œuvre de pratiques citoyennes associant les salariés aux enjeux et aux résultats obtenus (réduction des consommations d'eau et d'énergie, retraitement des déchets).

L'impact des activités sur l'environnement est identifié au niveau de chaque site d'exploitation.

Chacun a la responsabilité de se conformer aux objectifs de performance fixés dans le cadre de la politique d'ensemble du groupe.



#### 4- PROTECTION DES BIENS ET DES RESSOURCES DE STEF

Les biens, y compris les données métiers, techniques et autres informations confidentielles relatives à STEF constituent des actifs importants qui peuvent s'avérer déterminants pour préserver les résultats et l'avantage concurrentiel de STEF sur ses marchés.

##### PROTECTION DES ACTIFS ET DES RESSOURCES DE STEF

Les salariés de STEF doivent veiller à la bonne utilisation et à la maintenance des actifs et des ressources du Groupe.

Ils s'engagent à respecter les procédures en matière de maintenance des équipements et les règles de contrôle interne en vigueur dans l'entreprise.

Les biens de STEF sont constitués d'actifs physiques (tels qu'immobiliers, équipements, machines, outillages, véhicules, fournitures, réseaux informatiques ou téléphoniques), mais aussi d'actifs incorporels (tels que propriété intellectuelle, logiciels, technologies, concepts, savoir-faire, intégrant ceux pouvant être développés par les salariés au sein de l'entreprise) et des liquidités de l'entreprise («les Actifs»).

Les Actifs doivent être gérés pour le compte exclusif de l'entreprise. Ils ne doivent, en aucun cas, être utilisés à des fins personnelles, non autorisées ou encore, sans rapport avec l'activité de STEF.

Le détournement ou le vol d'un Actif constitue en soi une infraction et peut donner lieu à des sanctions et des poursuites civiles ou pénales.

Par ailleurs, chaque salarié doit veiller à ne pas faire un usage inapproprié des systèmes d'information, du courrier électronique et de l'internet.

##### CONTROLE INTERNE

Le dispositif de contrôle interne mis en place par le Groupe (notamment en matière de respect des lois, règlements, procédures, de protections des actifs, et de fiabilité des informations financières) contribue à la maîtrise de ses activités et à la préservation de ses ressources.

Chaque salarié doit contribuer à l'efficacité des dispositifs de contrôle interne en veillant, sur son périmètre de responsabilité, à la stricte application des procédures et des recommandations émises dans ce domaine.

##### DONS AUX ORGANISATIONS

Le groupe encourage les actions de coopération avec des partenaires qui lui permettent de déployer des actions de proximité et qui sont également porteuses des valeurs du groupe.



Les dons aux organisations caritatives et les actions de sponsoring sont autorisés sous réserve du respect des lois et réglementations applicables. Ils doivent servir la cause des organisations en question et contribuer à l'image citoyenne de STEF.

Tout don et toute opération de sponsoring sont soumis à l'accord préalable de la Direction générale du groupe.

## 5- CONFIDENTIALITE – PROTECTION DE L'IMAGE DE STEF

### CONFIDENTIALITE

Chaque salarié qui se voit confier des informations confidentielles ou dont STEF est propriétaire doit veiller à ce que ces informations restent confidentielles et ne doit les utiliser que pour l'objectif en vertu duquel elles lui ont été remises.

Sont concernés les résultats, prévisions, orientations stratégiques, les données financières, mais aussi les informations fournies par des tiers dans le cadre de projets d'acquisition ou de cession, les données fournies par les clients dans les relations commerciales.

Les informations dont STEF est propriétaire incluent les stratégies commerciales, les procédures, les modes opératoires techniques, les logiciels, inventions, savoir-faire développés ou acquis par STEF.

Les informations sur les ressources humaines et les données personnelles relatives aux salariés doivent être protégées de manière appropriée.

Ces obligations de confidentialité continuent après la fin du contrat de travail du salarié.

### DELIT D'INITIE ET OPERATIONS SUR LES ACTIONS STEF

STEF SA est cotée en bourse et ses actions sont émises dans le public, ce qui implique l'observation de règles spécifiques qui s'appliquent à tous.

Les salariés qui souhaitent réaliser des investissements personnels portant sur des actions STEF doivent conserver à l'esprit les règles concernant les délits d'initiés. Ainsi, tout salarié :

- qui, de part de son domaine de compétences et son rôle dans l'organisation, dispose d'une information privilégiée concernant le Groupe ne doit diffuser cette information à quiconque à l'extérieur du groupe (y compris aux membres de sa famille) ;
- doit être conscient que le fait d'utiliser des informations privilégiées dans le cadre de ses investissements personnels pourrait tomber sous le coup de la réglementation sur les délits d'initiés ;
- doit s'abstenir d'acheter ou de vendre (ou de faire acheter ou vendre) des actions STEF s'il dispose d'une information privilégiée sur STEF au moment de son opération ;

Une "information privilégiée" est une information, dont le contenu n'a pas encore été rendu public (généralement par voie de communiqué de presse), concernant la situation, les projets, les perspectives du Groupe, ses prévisions de chiffre d'affaires et de résultat, et qui peut avoir une influence, positive ou négative, sur le cours de bourse de l'action STEF.



En cas de doute d'un salarié à l'occasion d'un projet personnel portant sur les actions de la Société, il est recommandé de contacter au préalable le Secrétariat Général de la Société.

#### RELATIONS AVEC LES MEDIAS ET LES RESEAUX SOCIAUX

Toute demande de communication ou d'information de la part des médias, concernant STEF et ses activités doit être dirigée vers la Direction de la Communication du Groupe.

Seuls les représentants désignés par la Direction Générale sont habilités à faire des déclarations auprès des Institutions, des organes de la presse écrite, radio, télévisuelle ou à travers tout autre média, au sujet de STEF, de ses activités, de ses projets.

Lors de leurs discussions sur les réseaux sociaux, les salariés de STEF doivent respecter, en toutes circonstances, les bonnes pratiques en matière d'usage de ce média. Ils ne doivent communiquer aucune information confidentielle relative à STEF, ou qui puisse nuire au groupe en termes d'image, ou encore qui contrevienne à l'obligation de loyauté et de réserve qui s'impose à tout salarié vis-à-vis de son employeur.

## 6- PROCEDURE D'ALERTE

Lorsqu'un collaborateur du groupe considère qu'une disposition particulière de la charte éthique n'est pas respectée et qu'elle génère une problématique avérée, il a le devoir d'alerter, en premier lieu, sa hiérarchie directe, ainsi que :

- La direction générale de l'organisation dans laquelle il travaille,
- La direction des Ressources humaines de cette même entité.

La violation de certaines règles, notamment, de lutte contre la corruption, du droit de la concurrence, des règles de droit boursier, peut constituer une infraction à la loi de nature à exposer le salarié à des poursuites civiles et pénales, à titre personnel, mais également le groupe STEF.