



lebronze alloys

2025

# Code d'Éthique & de Conduite



<b>L'ENGAGEMENT DE LA DIRECTION</b>	4
<b>PRÉAMBULE : OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION DU CODE</b>	5
<b>LBA S'ENGAGE À RESPECTER LES LOIS ET NORMES NATIONALES, INTERNATIONALES ET LES DROITS DE L'HOMME</b>	6
<b>LBA S'ENGAGE EN FAVEUR DE SES COLLABORATEURS</b>	6
1  Développement des talents et des compétences	6
2  Respect des conditions de travail et de l'égalité de traitement	6
3  Respect de la liberté d'association, du droit syndical et du droit à la négociation collective	7
4  Maintien de l'intégrité physique et mentale des collaborateurs par un environnement sûr et sain	7
5  Protection des données personnelles	7
6  Soutien d'actions en faveur des communautés	7
<b>LBA S'ENGAGE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET PRATIQUE UNE TOLÉRANCE ZÉRO CONTRE TOUTE FORME DE CORRUPTION</b>	8
1  Cadeaux et invitations	8
2  Financement des partis politiques	8
3  Lobbying	8
4  Gestion des conflits d'intérêts	8
5  Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme	8
6  Engagements complémentaires relatifs au contrôle des exportations	9
<b>LBA S'ENGAGE À INSTAURER DES RELATIONS DE CONFIANCE AVEC SES PARTIES PRENANTES</b>	9
1  Respect des règles du commerce et d'une concurrence loyale	9
2  Relations à l'égard des clients	9
3  Relations à l'égard des fournisseurs et sous-traitants	10
4  Relations à l'égard des intermédiaires commerciaux	10
5  Relations à l'égard des demandes de communications externes	10
<b>LBA S'ENGAGE EN FAVEUR DU RESPECT ET DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT</b>	10
1  Protection de l'environnement et des ressources naturelles	10
2  Engagement climat	10
<b>LBA S'ENGAGE À VALORISER LE PATRIMOINE DU GROUPE</b>	11
1  Respect de la confidentialité	11
2  Exactitude des documents de gestion	11
3  Protection des actifs	11
<b>MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE ÉTHIQUE</b>	11
1  Sanction	11
2  Alerte pour violation du Code d'Éthique et de Conduite	11

<b>DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE</b>	12
<b>CHAMPS D'APPLICATION</b>	13
1  Motif du signalement	13
2  Auteur du signalement	13
3  Périmètre de consolidation	13
4  Conditions du signalement	14
<b>PROTECTIONS PRÉVUES PAR LA LOI</b>	14
<b>PERSONNES EN CHARGE DU RECUEIL ET TRAITEMENT DES ALERTES</b>	15
1  Référents alerte	15
2  Cellule d'investigation	15
3  Conflits d'intérêts	15
<b>RECUEIL DES SIGNALEMENTS</b>	15
1  Émission du signalement	15
2  Informations à communiquer	16
3  Signalement anonyme (ou pas)	16
4  Signalement confidentiel	16
<b>TRAITEMENT D'UN SIGNALLEMENT</b>	16
1  Réception du signalement par les référents	16
2  Analyse de la recevabilité et enquête interne	16
3  Suites données au signalement	17
4  Clôture du signalement	17
<b>DIFFUSION DU DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE ET CONTRÔLES</b>	18
<b>ANNEXE 1 : PLATEFORME DÉDIÉE DU DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE</b>	19
<b>ANNEXE 2 : ALERTES EXTERNES</b>	23
<b>ANNEXE 3 : PROTECTION DES DONNÉES</b>	24
1  Objet du traitement de données	24
2  Données traitées	24
3  Personnes concernées	24
4  Destinataires des données	25
5  Durée de conservation des données	25
6  Les droits des clients sur leurs données	25

# L'engagement de la Direction

Lebronze alloys SAS (LBA) est un leader mondial dans la transformation et le recyclage d'alliages de haute performance à base de cuivre et de nickel.

« *Consolider et amplifier un savoir-faire d'élaboration et de recyclage d'alliages principalement à base de cuivre et de nickel pour répondre de manière responsable aux défis techniques et environnementaux des industries utilisatrices.* »

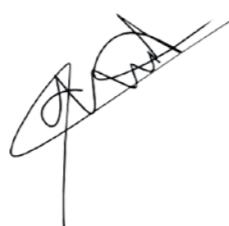
Répondre de façon responsable se traduit chez LBA à travers la mise en œuvre d'une politique de développement durable « B.R.O.N.Z.E » qui décline, à travers 6 piliers, des Objectifs de Développement Durable (ODD) que nous nous sommes fixés dans le cadre de notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact).

La croissance durable du Groupe repose sur l'engagement de toutes nos collaboratrices et tous nos collaborateurs et sur la confiance de nos partenaires. Nous devons donc mériter en permanence cette confiance en mettant en œuvre les meilleures pratiques éthiques et comportementales qui sont explicitées dans ce code de conduite et dont les principes doivent vous guider dans vos actions quotidiennes.

L'ensemble du COMEX s'engage à mes côtés pour veiller au respect le plus strict de ce code d'Éthique et de Conduite et une tolérance zéro sera appliquée notamment en matière de corruption.

Je compte sur chacune et chacun d'entre vous pour le promouvoir et agir en toutes circonstances conformément à ses prescriptions.

**Alexandra Dumont Nubery,**  
Directrice Générale LBA SAS




## LE COMITÉ EXÉCUTIF

Marie de Saint Salvy	Didier Pitot	Alban Didier	Stéphane Godonaise	Hacen Hadjlarbi	Cyrille Hebst	Julien Furstoss	Valérie Creste	Laurent Massip
Président	Directeur Stratégie et Développement	Directeur Financier	Directeur BU Bars & Design	Directeur BU Rolled Products & Arcap®	Directeur BU Rods & Wire	Directeur des ventes et comptes stratégiques/ Président LBA NA	Directrice des Ressources Humaines	Directeur juridique
Signé par : Marie de Saint Salvy	Signé par : Didier Pitot	Signé par : Alban Didier	Signé par : Stéphane Godonaise	Signé par : Hacen Hadjlarbi	Signé par : Cyrille Hebst	Signé par : Julien Furstoss	Signé par : Valérie Creste	Signé par : Laurent Massip

# Préambule : objectif et champ d'application du code

L'objectif du « **Code d'Éthique et de Conduite** » du Groupe est de présenter les principes et engagements qui guident les actions menées par LBA dans ses relations internes et externes.

Ce Code définit également les attentes envers les salariés dans leur prise de décisions au quotidien et dans leurs relations avec l'ensemble des parties prenantes en s'assurant qu'ils respectent à tout moment les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies dont Lebronze alloys SAS est signataire depuis 2017.

- ① Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
- ② Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.
- ③ Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.
- ④ Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- ⑤ Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- ⑥ Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.
- ⑦ Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- ⑧ Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- ⑨ Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- ⑩ Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Le « **Code d'Éthique et de Conduite** » est donc le document de référence destiné à chacun des salarié(e)s – ci-après regroupé(e)s sous le terme « Collaborateurs ». Chacun d'eux est tenu de le respecter et tout nouveau collaborateur recevra ce document au moment de la signature du contrat de travail.

Par ailleurs, un code spécifique « **Code de conduite fournisseurs** » est également disponible sur notre site internet mais nous encourageons l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur du Groupe à renforcer leurs engagements en termes de développement durable.

En annexe, est rappelé la procédure d'Alerte disponible en cas de violation de ce code d'Éthique et de Conduite également disponible sur notre site internet.



# LBA s'engage à respecter les lois et normes nationales, internationales et les droits de l'Homme

La réputation d'intégrité de notre Groupe se construit sur le respect des lois, des réglementations et autres obligations en vigueur, quel que soit le pays où notre Groupe est implanté.

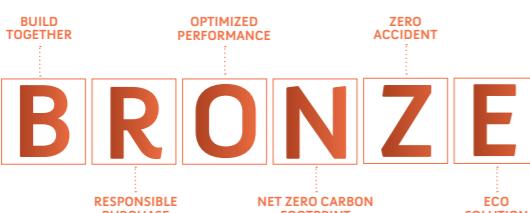
LBA s'engage à respecter les standards internationaux en matière de Droits de l'Homme et en particulier :

- Les principes de la Déclaration universelle des Droits de l'homme
- Les principes de la Convention européenne des droits de l'homme
- Les principes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales,

En conformité avec les principes 4 et 5 du Pacte mondial, **LBA condamne fermement et interdit** à ses filiales et à ses fournisseurs ou prestataires d'avoir recours sous quelque forme que ce soit au :

- **Travail forcé**, c'est-à-dire tout travail accompli contre son gré et sous contrainte d'une menace – recours à la violence ou à l'intimidation, manipulation de dettes, rétention de salaire ou d'identité.
- **Travail dissimulé**, action qui consiste à ne pas déclarer officiellement auprès des autorités compétentes une personne qui travaille dans l'entreprise.
- **Travail des enfants**. Dans le respect des dispositions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), LBA s'interdit de recourir, directement ou indirectement, au travail des enfants.

# LBA s'engage en faveur de ses collaborateurs



« **Build Together** » est le premier des 6 piliers de la **politique de développement durable « B.R.O.N.Z.E »** du Groupe qui réaffirme l'engagement du Groupe sur les 6 principes suivants de responsabilité sociale.

## 1 / DÉVELOPPEMENT DES TALENTS ET DES COMPÉTENCES

Les managers ont un rôle clé à jouer pour faire progresser l'organisation, responsabiliser leurs équipes et promouvoir une culture basée sur l'intégrité. Ainsi, nous encourageons l'écoute et la prise d'initiative à tous les niveaux.

LBA est responsable du développement des compétences, aussi bien techniques que managériales, de l'ensemble des salariés à tous les niveaux. Nous proposons donc à nos collaborateurs une vaste gamme de programmes de formation (interne ou externe) qui assurent leur employabilité et leur capacité à progresser au sein du Groupe.

## 2 / RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

La relation entre LBA, ses collaborateurs et ses partenaires se fonde sur la base du respect mutuel, de la confiance et de la dignité individuelle.

Conformément à cet engagement, **nous interdisons strictement les discriminations** de toute sorte, notamment sur la base de l'âge, de la nationalité, de la religion, de l'orientation sexuelle, du statut marital, parental et familial, de l'ethnie, du handicap et de l'appartenance politique ou encore syndicale.

Le Groupe s'engage tout particulièrement à promouvoir la diversité au travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Par ailleurs, LBA **veille au respect de la réglementation relative au temps de travail, à la rémunération et aux avantages sociaux** des pays dans lesquels le Groupe est implanté. Au-delà des obligations légales, la société recherche le partage de la valeur à travers des actions à impact comme la mise en place de l'actionnariat salarié pour la France.

## 3 / RESPECT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION, DU DROIT SYNDICAL ET DU DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Sur l'ensemble des sites, Le Groupe a la volonté de tisser des liens transparents et constructifs avec les salariés et leurs représentants syndicaux pour faciliter les négociations collectives. Pour cela, nous respectons les droits des salariés à constituer ou à adhérer à des syndicats et à signer des conventions collectives. Nous refusons toute menace d'intimidation ou de représailles et protégeons les collaborateurs contre les actes de discriminations syndicales.

LBA s'engage à interdire tout acte d'ingérence dans les syndicats, mais fournira aux représentants les informations nécessaires à une négociation constructive dans le cadre de négociations de bonne foi.

Nous respectons également **la liberté d'expression individuelle et collective des salariés** conformément aux lois et réglementations applicables. Nous respectons leur capacité à prendre une décision éclairée, exempte de coercition, comme la loi le prévoit.

En cas de constatation d'un manquement à ce présent code, la direction s'engage à respecter le droit des collaborateurs à déposer des réclamations sans en souffrir.

## 4 / MAINTIEN DE L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES COLLABORATEURS PAR UN ENVIRONNEMENT SÛR ET SAIN

La sécurité est un des piliers de la RSE du Groupe qui se retrouve à travers **la politique « Zero Accident »**. Chaque collaborateur doit donner l'exemple en adoptant un comportement exemplaire en termes de matière de santé et de sécurité. **Tout manquement aux règles liées à la santé ou à la sécurité au travail sera sanctionné.**

Chaque nouveau collaborateur est formé à la sécurité et aux pratiques internes du Groupe. Nous encourageons les formations complémentaires tout au long de la carrière des salariés et LBA s'engage à faire de la **prévention de risques** à travers de la sensibilisation et aussi des investissements pour continuellement améliorer les conditions de travail.

**Le harcèlement moral, sexuel ou toute forme de harcèlement est strictement interdit** et le Groupe s'engage à lutter contre celui-ci.

Des formations de sensibilisation sont réalisées auprès des collaborateurs **et nous encourageons à signaler, via le dispositif d'alerte, toute situation, que vous soyez victime ou témoin**, qui menace l'intégrité d'un collaborateur.

## 5 / PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

LBA met en place des dispositifs assurant la confidentialité et le traitement sécurisé des données personnelles utilisées par l'entreprise. On entend par « donnée personnelle » toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable. Notre Groupe s'engage à respecter les lois applicables en matière de **protection des données à caractère personnel des salariés** notamment dans le cadre de l'application du règlement Européen 2016/679 du 27 avril 2016 (« RGPD »).

Lebronze alloys s'engage à collecter et à utiliser les données personnelles de manière légale, légitime et éthique et à toujours respecter la vie privée de ses collaborateurs et des tiers avec lesquels le Groupe rentre en relation.

**Une charte informatique** est disponible et spécifie l'ensemble des bonnes pratiques à mettre en œuvre au quotidien. Elle est transmise à chaque nouveau collaborateur et doit être respectée.

## 6 / SOUTIEN D'ACTIONS EN FAVEUR DES COMMUNAUTÉS

En tant qu'acteur ancré dans nos territoires, **LBA s'engage à soutenir des actions caritatives** appropriées (dons aux associations locales, financement d'événements à impact positif, mécénat...) pour contribuer aux déploiements d'actions locales et encourager les employés à mener des actions bénévoles.

Les dons aux organisations caritatives et le sponsoring réalisés au nom de notre Groupe doivent respecter les lois, réglementations et instructions en vigueur au sein de notre Groupe et sont subordonnés à une autorisation de la Direction du Groupe.

Tenant compte de notre savoir-faire d'exception, nous considérons avoir un devoir de transmission auprès des nouvelles générations pour faire perdurer le savoir-faire métallurgique. Nous sommes donc **engagés en faveur de l'éducation** en intervenant auprès des lycées et des écoles implantés à proximité de nos sites pour valoriser ce patrimoine et contribuer à la formation des prochaines générations.

Enfin, Lebronze alloys applique les principes des droits de l'Homme dans les communautés dans lesquelles nous sommes implantés et nous demandons à l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe de respecter ces principes.

# LBA s'engage en matière d'éthique des affaires et pratique une tolérance zéro contre toute forme de corruption

**Le Groupe lutte contre la corruption sous toutes ses formes**, active ou passive, directe ou indirecte, de personnes privées ou publiques. Tout collaborateur s'interdit de promettre, d'offrir, de solliciter ou d'accepter, directement ou indirectement, un avantage quelle que soit sa forme qui serait contraire aux lois ou réglementations en vigueur afin d'obtenir, conserver, accorder ou renouveler un marché ou d'obtenir un avantage personnel.

**S'agissant de délits qui peuvent être assortis de lourdes peines d'amendes et d'emprisonnement, une tolérance zéro sera appliquée.**

Lebronze alloys, dont la société mère est établie en France, est soumis aux dispositions de la loi française « Sapin 2 » du 9 décembre 2016. Ce code d'éthique et de conduite constitue son code de conduite anticorruption au sens de l'article 17, II, 1<sup>o</sup> de cette loi.

À cet effet, les instructions à appliquer sont les suivantes :

## 1 / CADEAUX ET INVITATIONS

L'acceptation ou l'offre occasionnelle de cadeaux ou d'invitations d'une valeur modeste constitue une pratique légitime dans le cadre des relations d'affaires, qui doit être conforme aux lois, et adaptée aux coutumes, de chaque pays.

Chaque collaborateur s'interdit d'offrir ou d'accepter un cadeau ou une invitation, quelle que soit sa forme, qui :

- Pourrait avoir une influence sur une prise de décision ou être perçu comme tel par les donateurs ou les bénéficiaires ;
- Serait fait en violation des lois, réglementations ou instructions en vigueur au sein de notre Groupe ;
- Aurait une valeur supérieure à l'équivalent de 100 euros par an et par partenaire d'affaire, qu'elle qu'en soit la forme (sommes d'argent, bien matériels, services, voyages).

## 2 / FINANCEMENT DES PARTIS POLITIQUES

Le versement de fonds et/ou la fourniture de services au nom de notre Groupe à un parti ou une organisation politique et à des personnalités politiques est interdit.

## 3 / LOBBYING

Lebronze alloys participe de manière transparente aux débats sur l'élaboration de politiques publiques ou aux processus législatifs concernant son domaine d'activité.

Ces actions ne doivent en aucun cas conduire à une offre ou à une promesse d'avantage en nature ou en espèces à un tiers. Tout lobbying est subordonné à une autorisation de la Direction du Groupe.

## 4 / GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

La société doit éviter toute situation où les intérêts personnels d'un collaborateur, ou ceux de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié, seraient susceptibles d'entrer en conflit avec les intérêts de notre Groupe. Pour déterminer s'il se trouve en situation de conflit d'intérêts, chaque collaborateur doit en conséquence s'assurer qu'il agit au mieux des intérêts de LBA, à l'exclusion de toute autre considération, notamment personnelle.

Les situations suivantes peuvent être considérées comme susceptibles d'entraîner de tels conflits d'intérêts :

- Toute prise d'intérêt, directe ou indirecte, chez un concurrent, un fournisseur, un prestataire de services ou un client (actuel ou potentiel), sauf s'il s'agit de l'achat de titres cotés dans le respect des règles en matière d'information privilégiée ;
- Tout engagement professionnel ou personnel en dehors de la société qui pourrait affecter l'engagement au service de notre Groupe, sauf autorisation préalable de la hiérarchie.

Toute situation de conflit d'intérêts potentiel devra être portée à la connaissance de la hiérarchie.

## 5 / LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME

Le blanchiment d'argent consiste à dissimuler l'origine de fonds obtenus illégalement (corruption, trafics, fraude fiscale...) afin qu'ils paraissent être issus de sources légitimes.

Le financement du terrorisme constitue un délit pénal caractérisé par le fait de fournir ou recueillir des fonds susceptibles d'être utilisés pour commettre un acte terroriste.

Le Groupe demande à ses collaborateurs de prohiber ou de remonter à la direction juridique toute situation suivante :

- Les transactions dans lesquelles on ne connaît pas les noms et coordonnées des parties,
- Les transactions conduites par des intermédiaires inconnus ou inutiles,
- Les transactions inutiles ou inexplicables,
- Les méthodes inhabituelles de paiement,
- Les flux financiers qui pourraient avoir une origine ou une destination criminelle ou délictueuse (liste des pays non-coopératifs en matière fiscale, sous embargo, etc.).

Ainsi, chaque collaborateur doit réaliser, avant toute entrée dans une relation formelle avec un tiers, des contrôles pour définir le profil de risque en matière de corruption de ce dernier. Par ailleurs, il est nécessaire de veiller, tout au long de la relation d'affaires à ce que le tiers respecte ses engagements en matière de lutte contre la corruption.

## 6/ ENGAGEMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS AU CONTRÔLE DES EXPORTATIONS

LBA respecte l'intégralité des lois et règlements telles que l'US International Traffic in Arms Regulation, dit « ITAR », l'US Export Administration Regulations, dit « EAR », la Réglementation UE n° 2021/821 sur les biens à double usage.

À ce titre, l'entreprise fait preuve d'une vigilance particulière dans le respect et l'application :

- Des sanctions commerciales contre certains pays, organisations ou personnes (embargos) ;
- Des restrictions aux mouvements de certains produits, services ou informations (obligations documentaires relatives au commerce international, notamment en termes d'utilisateur final) ;
- Des contrôles relatifs aux exportations et réexportations de biens contrôlés, assimilés à du matériel militaire ou à double usage (autorisations, licences nationales ou « tierce partie » dans le cas des ITAR).

À cette fin, l'intégralité des interfaces (avant-vente, partenariats) et transactions de LBA est soumise au processus interne « conformité et contrôle des exportations ».

# LBA s'engage à instaurer des relations de confiance avec ses parties prenantes

Le Groupe doit prendre des engagements vis-à-vis de ces tiers pour instaurer une relation de confiance, mais attend aussi de la part de ces derniers qu'ils ne tolèrent aucune forme de corruption ou de trafic d'influence.

## 1 / RESPECT DES RÈGLES DU COMMERCE ET D'UNE CONCURRENCE LOYALE

Les règles relatives au droit de la concurrence ont pour objet de garantir une concurrence loyale entre les entreprises sur le marché. Notre Groupe s'engage à respecter scrupuleusement les règles de concurrence applicables dans les différents pays où il est présent. Dès lors, **chaque collaborateur s'engage à s'abstenir de participer à des ententes avec les concurrents** ayant pour objet ou pour effet de :

- Fixer les prix et les conditions commerciales ;
- Répartir les marchés ou les clients, notamment dans le cadre d'appels d'offres.

Pour cela, nous demandons aux salariés de s'assurer de l'absence d'échanges d'informations sensibles avec

nos concurrents et de veiller à ce que les informations concernant les concurrents aient été collectées de façon légale.

## 2 / RELATIONS À L'ÉGARD DES CLIENTS

Notre Groupe est attentif à répondre aux besoins de ses clients et s'attache à :

- Fournir des produits et services de qualité et à améliorer constamment ses technologies et méthodes avec une forte exigence d'innovation et de sécurité ;
- Proposer des délais de livraison qui ne limitent pas l'accès aux marchés ;
- Développer, dès que possible, des partenariats avec nos clients pour réduire les impacts environnementaux (éco-conception, recyclage des déchets, économie circulaire...)

Par ailleurs, tous les collaborateurs impliqués dans les opérations commerciales à l'international **respectent les lois et réglementations régissant les restrictions aux exportations de produits et services**. Les collaborateurs peuvent demander si nécessaire l'appui de la Direction Juridique.

### 3 / RELATIONS À L'ÉGARD DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Notre Groupe veille au développement de relations de confiance et de partenariat avec ses fournisseurs afin de satisfaire au mieux les attentes de ses clients.

La prise en considération des intérêts de chacun et le respect de termes contractuels équitables constituent la base des relations entre notre Groupe et ses fournisseurs.

À travers le pilier « **Responsible Purchase** », Lebronze alloys encourage l'adoption par ses fournisseurs et sous-traitants de principes éthiques et de responsabilités environnementales équivalents aux siens et se réserve le droit d'auditer ou de faire auditer leurs pratiques et de prendre en compte les résultats de ces audits dans ses décisions. Un code de conduite mentionnant les exigences du Groupe vis-à-vis de ces fournisseurs est disponible sur notre site internet.

Par ailleurs, chaque collaborateur doit respecter les procédures Groupe d'achat.

### 4 / RELATIONS À L'ÉGARD DES INTERMÉDIAIRES COMMERCIAUX

Notre Groupe recourt à des intermédiaires commerciaux (courtiers, apporteurs d'affaires, agents commerciaux, distributeurs...). Ces relations sont encadrées par un contrat.

La sélection, les prestations attendues et la rémunération de ces intermédiaires doivent faire l'objet d'un contrôle rigoureux par chaque collaborateur concerné et respecter les règles internes.

### 5 / RELATIONS À L'ÉGARD DES DEMANDES DE COMMUNICATIONS EXTERNES

Notre Groupe a nommé des personnes en charge de la communication avec les médias, la communauté financière et les organismes de réglementation. Toute demande adressée à un collaborateur (ex : interviews, interventions publiques, prises de position, etc...) devra être transmise aux personnes désignées par notre Groupe à cet effet.

## LBA s'engage en faveur du respect et de la protection de l'environnement

### 1 / PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET DES RESSOURCES NATURELLES

**Notre Groupe est un acteur de la transition énergétique** par son offre de produits et de services. Nous développons également des solutions de haute technicité destinées à améliorer la santé humaine et à assurer un développement économique compatible avec la préservation de l'environnement.

Lebronze alloys est fondamentalement attaché au **respect et à la protection de l'environnement et de la biodiversité** dans son fonctionnement industriel et logistique, notamment par :

- L'emploi optimal des métaux et composants pour limiter la consommation de ressources naturelles,
- La valorisation des chutes et déchets,
- La prévention de pollutions de toute nature,
- La réduction des prélèvements d'eau,
- L'optimisation de la consommation énergétique de nos procédés et la réduction des émissions de carbone,
- La mise en œuvre de technologies propres et sûres.

### 2 / ENGAGEMENT CLIMAT

Dans le cadre de sa trajectoire Bas Carbone, le Groupe réalise chaque année son bilan complet Carbone (scope 1, scope 2 et scope 3) et a pris des **engagements de baisse des émissions carbone selon les recommandations de l'agence Science Based Target**, qui recommande l'atteinte des objectifs suivants pour limiter le réchauffement climatique à 1,5° :

- Réduction émissions scopes 1 & 2 de 50 % en absolu entre 2018 et 2030;
- Réduction émissions scopes 3 de 25 % en absolu entre 2021 et 2030.

Pour contribuer à l'atteinte de ces objectifs, l'ensemble des collaborateurs du Groupe sont invités à participer aux actions mises en place par LBA (sensibilisation, information, certifications ISO 50001, plan d'investissements...) et nous encourageons particulièrement la prise d'initiative sur ces thématiques.

Nous encourageons également l'ensemble de nos parties prenantes à s'engager dans une trajectoire bas carbone compatible SBTi.

## LBA s'engage à valoriser le patrimoine du Groupe

### 1 / RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ

**Les informations confidentielles constituent un actif de grande valeur.** Il s'agit d'un actif appartenant au Groupe qui comprend :

- La propriété intellectuelle (les secrets de fabrication, le savoir-faire...),
- Les informations internes financières, techniques ou sensibles sur le plan commercial,
- Les informations liées aux données à caractère personnel et aux ressources humaines,
- Les informations concernant l'utilisation des outils ou systèmes,
- Les informations qui nous ont été confiées par des tiers sous le sceau de la confidentialité.

Notre Groupe veille à la protection de ses données confidentielles et de celles des tiers. Nous sommes tous responsables de la protection des informations confidentielles. Nous devons nous assurer qu'elles sont utilisées de façon appropriée et transmises uniquement à d'autres personnes autorisées, afin d'éviter toute divulgation accidentelle, non autorisée ou non protégée.

Nous devons veiller à éviter toute divulgation non autorisée à des tiers, tels que des clients et d'autres partenaires commerciaux, ainsi qu'au cours de nos conversations et activités en dehors de notre lieu de travail.

### 2 / EXACTITUDE DES DOCUMENTS DE GESTION

**Les rapports et comptes de chaque entité de notre Groupe reflètent fidèlement l'ensemble des opérations réalisées par ses entités** (actifs, passifs, dépenses,...). Chaque collaborateur s'assure que les informations et rapports communiqués à chaque niveau de notre Groupe retranscrivent fidèlement et en temps utile toute opération intervenue.

### 3 / PROTECTION DES ACTIFS

Chaque collaborateur veille à la préservation des actifs (matériels ou immatériels) de notre Groupe, contre tout fait de dégradation, de vol ou de détournement et notamment à ne pas en user à des fins personnelles.

## Mise en œuvre de la charte éthique

### SANCTIONS

Le non-respect de certaines des règles listées précédemment peut constituer un délit dans des pays où notre Groupe opère. Les collaborateurs qui seraient en infraction avec le Code d'Éthique et de Conduite de notre Groupe sont donc susceptibles de s'exposer à des poursuites judiciaires. De son côté, le Groupe engagera les procédures disciplinaires adaptées en cas d'agissements contrevanant au présent code, ceci dans le respect des législations sociales de chaque pays.

### ALERTE POUR VIOLATION DU CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

Tout collaborateur qui aurait connaissance de violation de règles définies au présent Code doit la signaler par la procédure d'alerte interne, disponible auprès de votre service de Ressources Humaines et sur le lien url suivant <https://lebronzealloys.integrityline.com/>. La procédure d'alerte est rappelée en Annexe de ce document.

Ce dispositif a été conçu comme un outil de liberté d'expression supplémentaire mis à disposition des collaborateurs. Aucun d'entre eux ne pourrait être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de bonne foi.

**En signant le présent Code d'Éthique et de Conduite, le Collaborateur reconnaît avoir lu et accepté les principes qui y sont énoncés.**

Nom et prénom du Collaborateur	Date	Signature



# Dispositif d'alerte interne

Le Groupe Lebronze alloys s'est doté du présent **Dispositif d'alerte interne** (ci-après désigné le « Dispositif »). Celui-ci a pour objectif d'encourager et de faciliter les remontées d'informations afin de régler des situations qui peuvent être problématiques et représenter un risque pour le Groupe Lebronze alloys, ses salariés ou des tiers.

Le Dispositif d'alerte s'appuie sur les principes et obligations issus de la **loi Sapin 2** qui instaure un régime protecteur des lanceurs d'alerte. Cette protection a été renforcée par la **loi « Waserman »** du 21 mars 2022.

Le Dispositif ne se substitue pas à la possibilité offerte par la loi au lanceur d'alerte de saisir directement et à tout moment les autorités compétentes externes (liste en Annexe 2).

**L'utilisation du Dispositif est un droit pour les collaborateurs.** Par conséquent, aucun collaborateur ne peut subir de représailles ou de sanction disciplinaire pour

avoir relaté des faits ou témoigné de bonne foi dans le cadre du Dispositif d'alerte, même si les faits allégués dans le signalement s'avèrent finalement infondés ou inexacts et ne donnent lieu à aucune suite.

**En revanche, l'utilisation abusive ou de mauvaise foi du Dispositif peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.** La mauvaise foi consiste à utiliser le Dispositif pour dénoncer des faits dont la personne sait qu'ils sont faux ou porter des allégations diffamatoires à l'encontre d'une tierce personne, avec l'intention de nuire ou encore dans l'espoir d'en retirer une contrepartie indue.

Le Dispositif d'alerte interne LBA a fait l'objet d'une information et d'une consultation des instances représentatives du personnel, conformément aux dispositions légales.

## Champs d'application

### 1 / MOTIF DU SIGNALLEMENT

Les faits pouvant faire l'objet d'un signalement sont des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire portant sur :

- Un crime ou un délit (ex : corruption, trafic d'influence, concussion, prise illégale d'intérêt, détournement de fonds publics, favoritisme, harcèlement sexuel ou moral, etc.) ;
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation des lois et règlements nationaux, européens ou internationaux (ex : droit de la concurrence, secret des affaires, sanctions & embargos, contrôle des exportations, protection des données personnelles, etc.) ;
- Des manquements ou des situations contraires au Code d'Ethique et de Conduite et au Code de conduite Partenaires ;
- Des risques d'atteinte graves liés aux activités du Groupe portant sur les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, l'environnement ;
- Des fraudes dans les domaines financier, comptable, juridique, production, achats / ventes, etc.

Le signalement ne peut pas porter sur :

- De simples désaccords avec un collègue ou avec sa hiérarchie ;
- Un mécontentement des collaborateurs à l'égard de l'évaluation de leur performance, du déroulement de leur carrière, ou de leur niveau de rémunération ;

- Des éléments couverts par les secrets exclus du Dispositif, tels que le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret des délibérations, de l'enquête et de l'instruction judiciaires, et le secret professionnel de l'avocat avec son client.

### 2 / AUTEUR DU SIGNALLEMENT

Le présent Dispositif d'alerte est ouvert notamment aux :

- Salariés du Groupe Lebronze alloys, quel que soit leur statut ;
- Anciens salariés et candidats à l'embauche ;
- Collaborateurs externes ou occasionnels (ex : prestataires, consultants, intérimaires, stagiaires, etc.) ;
- Actionnaires et associés, titulaires de droits de vote aux Assemblées générales ;
- Cocontractants du Groupe Lebronze alloys (fournisseurs, clients et intermédiaires) et à leurs sous-traitants (dont salariés, et membres des organes de gouvernance) ;
- Membres des organes de gouvernance du Groupe Lebronze alloys.

### 3 / PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION

Le Dispositif d'alerte interne du Groupe Lebronze alloys est applicable à toutes les filiales du Groupe, quel que soit le pays d'implantation.

## 4 / CONDITIONS DU SIGNALEMENT

Afin de bénéficier de la protection du lanceur d'alerte, il est nécessaire de remplir l'ensemble des conditions suivantes :

- **Être une personne physique** : les personnes morales ne sont pas considérées comme des lanceurs d'alerte ;
- **Ne retirer aucune contrepartie financière directe du fait du signalement** (ex : une rémunération, une prime ou une augmentation) ;
- **Être de bonne foi** : il faut avoir des motifs raisonnables de croire que les faits signalés sont

véridiques, sans faire sciemment de fausses accusations, de manière malveillante ou trompeuse ;

- **Signaler des faits relevant du Dispositif** (tels que listés en 1/ MOTIF DU SIGNALLEMENT) ;
- **Si les informations signalées ont été obtenues en dehors du contexte professionnel, il est nécessaire d'avoir eu personnellement connaissance de ces faits.** A contrario, cette condition relative à la connaissance personnelle des faits n'est pas nécessaire pour obtenir le statut de lanceur d'alerte lorsque l'information a été obtenue à l'occasion d'une activité professionnelle.

## III Protections prévues par la loi

Si l'auteur d'un signalement remplit toutes les conditions pour être reconnu lanceur d'alerte, il bénéficie des protections suivantes :

- Le statut protecteur de lanceur d'alerte est d'ordre public, ce qui signifie qu'il n'est pas possible d'y renoncer par quelque moyen que ce soit ;
- **La confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte** doit être assurée par les personnes qui recueillent et traitent les signalements. Le manquement à cette obligation est passible de sanction pénale (emprisonnement et amende) ;
- **En tant que salarié, le lanceur d'alerte ne peut pas être sanctionné par son employeur ni subir des mesures de représailles du fait de son signalement.** Le Code du travail liste les mesures interdites à son encontre (ex : sanctions disciplinaires, mutation, évaluation de la performance négative, etc.) ;
- En cas de mesures négatives prises à son encontre, le lanceur d'alerte peut saisir le Conseil des prud'hommes en référé. Il peut également obtenir indemnisation de son préjudice (ex : perte de rémunération à la suite du signalement).

Par ailleurs, la loi prévoit :

- **Une absence de responsabilité civile du lanceur d'alerte** si son signalement apparaît nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause et respecte les règles prévues par les textes ;
- **Une absence de responsabilité pénale du lanceur d'alerte** en cas de délit de divulgation d'une information confidentielle ou d'un secret dont il a eu connaissance de manière licite, par exemple, dans le cadre du poste occupé.

La divulgation de ces informations doit toutefois être nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause.

Enfin, le lanceur d'alerte peut bénéficier de :

- Un soutien financier décidé par le juge saisi (frais d'instance ou subsides si sa situation financière s'est dégradée) au cours d'une procédure judiciaire ;
- Mesures favorisant sa réinsertion professionnelle ;
- Mesures de soutien psychologique et financier par l'autorité externe compétente.

La protection est élargie à l'entourage des lanceurs d'alertes :

- **Les « facilitateurs »**, c'est-à-dire les personnes physiques pouvant risquer des mesures de représailles (ex : un collègue, proche, etc.) ou les personnes morales de droit privé à but non lucratif (association, syndicat, organisation non gouvernementale) qui soutiennent le lanceur d'alerte ;
- **Les personnes en lien avec le lanceur d'alerte** (ex : associés, sous-traitant de l'employeur, conseils, consultants) et l'entité juridique en lien avec le lanceur d'alerte (ex : une société contrôlée par lui ou pour laquelle il travaille).

## III Personnes en charge du recueil et traitement des alertes

Le Dispositif du Groupe Lebronze alloys repose sur une organisation avec des acteurs identifiés, détaillés ci-dessous. Ces personnes, en nombre restreint, sont choisies en raison de leurs compétences respectives, nécessaires pour traiter les signalements.

La Cellule d'investigation est composée des membres suivants :

- Directeur Juridique,
- Responsable de la conformité,
- Directrice Générale,
- Directrice des Ressources Humaines,
- Directeur Général de la filiale concernée, le cas échéant.

Les membres de la cellule d'investigation ne peuvent pas être relevés de leur fonction ou pénalisés par leur employeur pour l'exercice de leur mission dans le cadre du présent Dispositif d'alerte.

### 1 / RÉFÉRENTS ALERTE

Les référents Alerte sont des collaborateurs qui **reçoivent le signalement** soit via la plateforme sécurisée dédiée (Annexe 1), soit via l'adresse mail [alerte@lebronze-alloys.com](mailto:alerte@lebronze-alloys.com), soit par le supérieur hiérarchique ou le responsable des ressources humaines du lanceur d'alerte.

Les référents alerte du Groupe Lebronze alloys sont le :

- Directeur Juridique,
- Responsable de la conformité

### 2 / CELLULE D'INVESTIGATION

La Cellule d'investigation est composée des collaborateurs qui vont **traiter l'alerte** en menant des investigations visant à établir la véracité des faits.

### 3 / CONFLITS D'INTÉRÊTS

Dans tous les cas, les Référents Alerte et les membres de la Cellule d'investigation s'engagent à ne pas agir en cas de conflit d'intérêts.

Cette obligation consiste à déclarer par écrit aux Référents Alerte le conflit d'intérêts en question, et à se déporter du dossier, avant toute participation au traitement de l'alerte, ou à défaut, dès lors que le conflit d'intérêts apparaît au cours de l'enquête.

Si le référent Alerte est lui-même en situation de conflit d'intérêt, il sera exclu de la Cellule d'investigation pour le traitement du signalement, source du conflit.

## III Recueil des signalements

La connaissance du Dispositif d'alerte du Groupe Lebronze alloys par les salariés et les parties prenantes externes est indispensable à son efficacité. L'ensemble du personnel est informé de l'existence du Dispositif et de la présente procédure par tout moyen (affichage sur site, courriel, site internet/intranet, Règlement intérieur, Code de conduite).

### 1 / ÉMISSION DU SIGNALLEMENT

La confidentialité des signalements et la protection de leur auteur sont des préoccupations fondamentales pour le Groupe Lebronze alloys.

C'est la raison pour laquelle les signalements peuvent être recueillis et traités grâce à une plateforme sécurisée dédiée qui offre un espace d'échanges cryptés, déconnecté des systèmes d'information de l'entreprise et ne permettant pas la traçabilité des adresses IP.

Les données sont hébergées sur un serveur externe à l'entreprise. Seules les personnes habilitées, les Référents, peuvent accéder aux signalements.

Cette plateforme externe est :

- Disponible en permanence ;
- Disponible en langue française et en langue anglaise ;
- Accessible de n'importe quel appareil connecté à internet (ordinateur, tablette, smartphone) ;
- Accessible en utilisant l'adresse URL <https://lebronzealloys.integrityline.com/>

Cependant, il est toujours possible d'émettre une alerte par un autre canal de signalement, en utilisant l'adresse mail [alerte@lebronze-alloys.com](mailto:alerte@lebronze-alloys.com), ou encore en informant son supérieur hiérarchique, le responsable des ressources humaines, les représentants du personnel ou encore le responsable de la conformité.

Néanmoins, Le Groupe Lebronze alloys privilégie l'utilisation de la plateforme dédiée qui assure la confidentialité et la sécurisation des communications, la traçabilité de la gestion des alertes et la protection du lanceur d'alerte

## 2 / INFORMATIONS À COMMUNIQUER

**Il est invité à communiquer des informations les plus factuelles, précises et exhaustives possibles en lien direct avec l'objet du signalement dont :**

- L'entité du Groupe Lebronze alloys à laquelle il appartient ;
- Les personnes impliquées ;
- Le lieu et la date ou la période relative aux faits signalés ;
- La description des faits et du contexte.

Ces informations doivent être étayées par des preuves, si possible écrites.

## 3 / SIGNALLEMENT ANONYME (OU PAS)

**Le déclarant a également le choix de décliner son identité ou de rester anonyme** mais il ne pourra rester anonyme uniquement qu'en utilisant la plateforme sécurisée dédiée.

En cas d'anonymat, son attention est attirée sur le fait que :

- Un signalement anonyme est examiné avec précaution afin d'éviter le risque de signalement malveillant ;
- Les investigations peuvent s'avérer plus fastidieuses ;
- Il est alors impossible d'assurer sa protection en tant que lanceur d'alerte puisque son identité n'est pas connue.

À tout moment au cours du traitement du signalement, l'auteur du signalement peut lever l'anonymat.

Si le signalement a été réalisé de manière anonyme et que son auteur n'a pas indiqué d'adresse électronique pour recevoir les notifications, il devra se connecter spontanément et régulièrement à la plateforme pour consulter ses messages et répondre aux demandes d'informations complémentaires.

## 4 / SIGNALEMENT CONFIDENTIEL

Le Dispositif d'alerte interne garantit une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement de bonne foi à toutes les étapes du traitement du signalement :

- Les personnes habilitées à recueillir et traiter les signalements sont en nombre restreint et sont assujetties à une obligation spécifique de confidentialité ;
- Le cas échéant, les experts missionnés dans le cadre des investigations s'engagent contractuellement à assurer la confidentialité des données liées au signalement et à les supprimer au terme de leur mission ;
- Les informations de nature à identifier le lanceur d'alerte ne sont jamais divulguées aux personnes visées par le signalement : auteur(s) présumé(s) des faits signalés, victime(s) ou témoin(s) ;

La plateforme sécurisée renforce les garanties de confidentialité. Le contenu du signalement réalisé en ligne sur la plateforme est crypté de bout en bout :

- Tous les échanges sont réalisés sur une messagerie sécurisée hébergée sur la plateforme d'alerte et demeurent confidentiels ;
- Lorsqu'un signalement est réalisé de manière anonyme, la plateforme garantit une poursuite des échanges également de manière anonyme via une boîte de dialogue.

# Traitement d'un signalement

## 1 / RÉCEPTION DU SIGNALLEMENT PAR LES RÉFÉRENTS

Le signalement effectué via le Dispositif d'alerte est transmis sans délais aux Référents, qui disposent d'un délai de **7 jours ouvrés** à compter de sa réception pour notifier à l'auteur l'accusé-réception du signalement.

## 2 / ANALYSE DE LA RECEVABILITÉ ET ENQUÊTE INTERNE

Les signalements font l'objet d'une analyse de recevabilité afin de déterminer s'ils entrent bien dans le Dispositif d'alerte interne et respectent les conditions posées par la loi.

Cette analyse, qui peut nécessiter quelques investigations préalables, est réalisée par la Cellule d'Investigation. Pendant cette phase, il peut être demandé des informations complémentaires ou des clarifications par des échanges sur la plateforme sécurisée dédiée, par courriels, ou sur la messagerie sécurisée.

Dans ce cas, l'auteur du signalement recevra une notification par courriel l'invitant à se connecter à la plateforme. S'il n'a pas activé les notifications, il devra se connecter régulièrement à la plateforme.

Les conclusions de l'analyse de recevabilité du signalement doivent être adressées à l'auteur de l'alerte, dans un délai maximal de 3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement :

- **Si le signalement n'est pas recevable**, un message informe l'auteur du signalement de la clôture de son signalement et des raisons de celle-ci. L'auteur pourra, le cas échéant, consulter une autorité compétente afin d'effectuer un signalement externe (liste en annexe 2) ;

- **Si le signalement est recevable**, la cellule d'investigation vérifie l'exactitude de tous les éléments communiqués et diligente une enquête interne, pour déterminer la réalité et la matérialité des faits rapportés.

Il sera possible, dans le cadre de cette enquête de :

- Solliciter des informations complémentaires auprès de l'auteur ;
- Mandater un prestataire disposant d'une expertise particulière ;
- Impliquer d'autres collaborateurs du Groupe Lebronze alloys en fonction de leur expertise.

En cas de signalement anonyme, les Référents Alertes veillent à entourer le traitement de ce signalement de précautions particulières, notamment au moment de son examen préalable de recevabilité, en s'assurant que les faits signalés sont suffisamment crédibles, sérieux et détaillés.

Les signalements anonymes considérés comme recevables seront traités de la même manière que les autres, sous réserve que leur auteur réponde aux demandes d'informations complémentaires au cours des investigations dans des délais raisonnables. Si son signalement ne comporte pas d'informations suffisamment détaillées pour mener des investigations afin d'établir l'exactitude des faits, celui-ci sera clôturé sans suite.

## 3 / SUITES DONNÉES AU SIGNALLEMENT

Sans que jamais l'identité de l'auteur du signalement ne soit divulguée, la personne faisant l'objet du signalement est informée, par les Référents, par écrit,

et ce, à partir du moment où le signalement a été jugé recevable par la Cellule d'Investigation de :

- L'existence d'une enquête et de ses caractéristiques,
- Faits qui lui sont reprochés afin de pouvoir exercer ses droits à la défense,
- Modalités d'exercice de ses droits, notamment relatifs à ses données personnelles.

À l'issue de l'enquête interne, la cellule d'investigation décide des suites à donner :

- **Classement sans suite** si les faits ne sont pas avérés, que l'enquête n'établit pas la véracité des faits allégués ou que les preuves collectées sont insuffisantes : signalement irrecevable, ou signalement inexacte ou insuffisant, sans pour autant que la mauvaise foi de l'auteur du signalement soit établie.

- **Signalement avec suite** si les faits sont avérés. Si l'enquête réalisée permet d'établir la matérialité des manquements et la responsabilité de leurs auteurs présumés, clôture de la procédure d'alerte assortie de sanctions disciplinaires et/ou poursuites judiciaires à l'encontre de la ou les personnes mises en cause.

- **Utilisation abusive du Dispositif**, si l'analyse de recevabilité ou l'enquête qui s'ensuit démontrent la mauvaise foi de l'auteur du signalement, clôture de la procédure assortie d'éventuelles sanctions disciplinaires (s'il s'agit d'un salarié) et/ou poursuites judiciaires à son encontre, l'auteur du signalement ne bénéficiant plus de la protection liée à sa qualité de lanceur d'alerte.

## 4 / CLÔTURE DU SIGNALLEMENT

L'auteur du signalement est systématiquement informé par écrit de la clôture de son signalement et de la décision prise au terme de l'instruction du dossier, quelle qu'en soit l'issue.

La personne concernée est informée par tout moyen approprié par les Référents des suites données au signalement.

Si un salarié est mis en cause au terme des investigations, la Direction des Ressources Humaines l'informe selon la procédure existante et notamment en respectant le règlement intérieur.

Les données personnelles sont conservées puis anonymisées ou supprimées conformément à la politique de protection des données personnelles détaillée ci-après.

## Diffusion du dispositif d'alerte interne et contrôles

Une communication est assurée régulièrement, auprès de l'ensemble du personnel du Groupe rappelant l'existence et le fonctionnement du Dispositif d'alerte et renvoyant vers la procédure.

Les responsables hiérarchiques sont sensibilisés afin de savoir comment orienter un salarié qui souhaiterait faire un signalement.

Des rappels sont régulièrement effectués via les canaux de communication du Groupe, par tout moyen (affichage sur site, courriel, site internet/intranet, Règlement intérieur, Code d'Éthique et de Conduite).

Le lien vers la plateforme d'alerte et des informations utiles sur le Dispositif d'alerte sont également disponibles sur le site internet de LBA en annexe du Code d'Éthique et de Conduite. Cet accès est ouvert aux salariés LBA mais également aux tiers.

En cas de doute, toute personne destinataire de la présente procédure peut à tout moment solliciter le Responsable de la conformité de LBA en ce qui concerne l'émission d'un signalement ou pour toute question sur la procédure. Il peut également envoyer un mail sur l'adresse [alerte@lebronze-alloys.com](mailto:alerte@lebronze-alloys.com) accessible uniquement aux Référents.

## Annexe 1 : Plateforme dédiée du Dispositif d'alerte interne

Le lien de la plateforme sécurisée dédiée est <https://lebronzealloys.integrityline.com/>

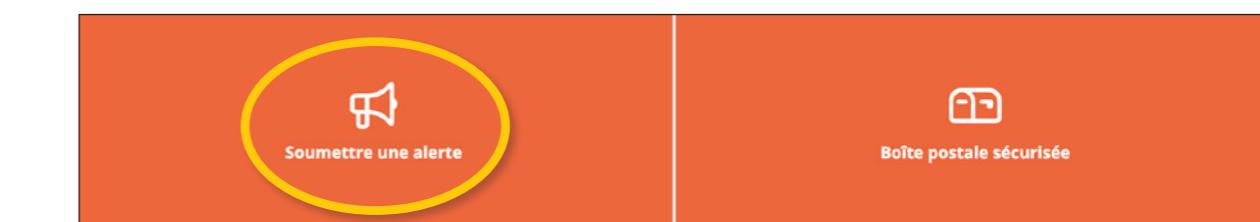
### 1<sup>RE</sup> ÉTAPE : CONNEXION

Après avoir cliqué sur le lien, si le texte n'est pas en français, cliquez en haut à gauche sur le nom de la langue et sélectionnez Français.

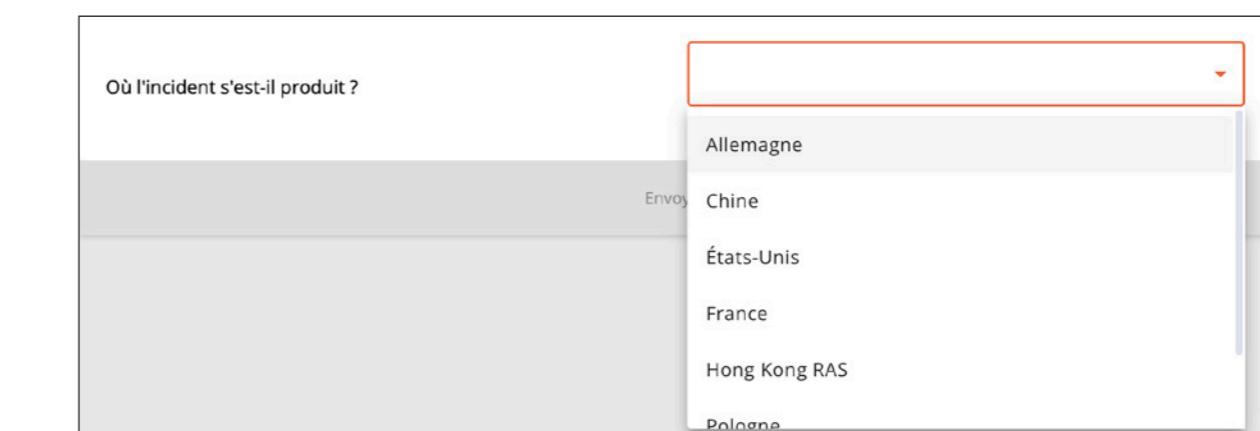


### 2<sup>E</sup> ÉTAPE : ÉMISSION DU SIGNALLEMENT

Pour émettre le signalement, cliquez ensuite dans le rectangle orange de gauche sur « Soumettre une alerte ».



La première question vous demande de sélectionner le pays où l'incident s'est produit.



Ensuite, il faudra compléter le formulaire ci-dessous. Seulement 2 informations sont obligatoires : le lieu de l'accident et les faits. Cependant, plus votre signalement sera détaillé, plus il sera plus facilement recevable.

Vous avez également la possibilité :

- En cliquant sur le micro à gauche, de faire un signalement par oral en enregistrant votre alerte ;
- De mettre des pièces jointes et photos en cliquant sur le trombone à gauche.

**Soumettre une alerte**

Où l'incident s'est-il produit ?  **Obligatoire**

Quels sont vos soupçons ?  **Obligatoire** 0 / 50000

Dans quelle entreprise l'incident a-t-il eu lieu ?

Veuillez indiquer le nom du site concerné :

Travaillez-vous dans l'organisation ?

Qui est impliqué dans l'incident ?

### 3<sup>e</sup> ÉTAPE : INFORMATION DU CONTACT

Vous devez ensuite renseigner vos coordonnées SAUF si vous décidez de rester anonyme. En cliquant sur la case « rester anonyme », les cases en dessous concernant votre identité disparaissent.

**Informations de contact**

Vous pouvez soumettre votre rapport anonymement. Cependant nous vous encourageons à divulguer votre identité pour faciliter les démarches liées aux investigations.

**Rester anonyme**

Nom  **Obligatoire**

Numéro de téléphone  Requis. Seuls les chiffres et les caractères suivants sont valides : + ()

E-mail  Obligatoire. Veuillez, s'il vous plaît, saisir une adresse email valide

### 4<sup>e</sup> ÉTAPE : CRÉATION DE LA BOÎTE POSTALE SÉCURISÉE

Vous devez ensuite créer la boîte postale sécurisée qui va permettre les échanges entre les référents alerte et vous-même pour compléter les informations préalablement renseignées.

Vous devez ainsi saisir un mot de passe, effectuer une validation de sécurité en recopiant la liste de caractère indiqué puis cliquer sur la case « J'ai lu et compris la Politique de confidentialité » et enfin cliquer sur « Envoyer » en bas de la page.

#### Boîte postale sécurisée

Veuillez ouvrir une Boîte postale sécurisée en créant votre propre mot de passe, même si vous avez déjà indiqué vos coordonnées. Cela nous permet d'échanger avec vous facilement tout en garantissant la sécurité et la confidentialité des informations transmises.

Après avoir soumis le rapport, vous recevrez un numéro de dossier généré aléatoirement. Veuillez le noter avec votre mot de passe. Vous devez utiliser les deux pour vous connecter à votre Boîte postale sécurisée.

Utilisez votre boîte postale sécurisée si vous souhaitez envoyer plus d'informations sur le cas ou voir des informations relatives au cas de notre part. Si vous le souhaitez, toutes les communications avec nous restent anonymes.

Une fois que votre rapport aura été analysé par le référent, vous trouverez une réponse accessible depuis votre Boîte postale. Si vous avez renseigné une adresse e-mail dans le formulaire vous serez automatiquement notifié par le système lorsqu'un nouveau message sera disponible. Si vous avez choisi le signalement anonyme, veuillez vous connecter régulièrement pour voir si vous avez reçu un message.

#### Saisissez votre mot de passe

Mot de passe  **Obligatoire**

Veuillez saisir à nouveau le mot ...  **Obligatoire**

#### Validation de sécurité

8 e w 8 v b  

Saisir des caractères  **Obligatoire**

**J'ai lu et compris la Politique de confidentialité.**  
[Plus d'informations](#)

**Envoyer**

## 5<sup>È</sup> ÉTAPE : RÉCUPÉRATION DU NUMÉRO DE CAS

Une fois que vous avez cliqué sur « Envoyer », un message de confirmation apparaît en indiquant le numéro de votre boîte postale sécurisée. **Il est très important de conserver ce numéro** car il vous permet ensuite de vous connecter à la boîte postale sécurisée.

## Confirmation

Merci. Nous avons reçu votre alerte. Nous commencerons le traitement du dossier dès que possible.

Une fois que votre rapport aura été analysé par le référent, vous trouverez une réponse accessible depuis votre Boîte postale. Si vous avez renseigné une adresse e-mail dans le formulaire vous serez automatiquement notifié par le système lorsqu'un nouveau message sera disponible. Si vous avez choisi le signalement anonyme, veuillez vous connecter régulièrement pour voir si vous avez reçu un message.

Votre numéro de cas : **XP7K-CE831732**

Copier le code

←



Veuillez noter la référence dossier suivante car elle constitue la preuve que vous avez envoyé cette alerte et qu'elle a bien été reçue. Vous pouvez l'utiliser, avec votre mot de passe, pour vous connecter à tout moment. Vous pouvez consulter nos commentaires et, si vous le souhaitez, entrer dans un autre dialogue protégé.

Merci.

## 6<sup>e</sup> ÉTAPE : CONNEXION À LA BOÎTE POSTALE SÉCURISÉE

Une fois que votre signalement a été envoyé, la cellule d'investigation de LBA va devoir analyser la recevabilité de votre alerte, et devra sûrement, vous envoyer des demandes de renseignements complémentaires.

2 cas de figure :

- Vous avez déposé votre signalement sans être anonyme.  
Si un message est envoyé dans la boîte postale sécurisée, votre recevrez alors un mail à l'adresse mail renseignée de la création de la boîte postale sécurisée.
  - Vous avez déposé votre signalement en restant anonyme.

Vous devrez de ce fait vous connecter régulièrement sur la boîte postale sécurisée pour consulter les messages. Pour se connecter à la boîte mail sécurisée, cliquez sur le rectangle orange à droite, puis vous renseignez comme demandé dans la case « référence dossier » le numéro de votre cas et le mot de passe que vous avez créé.

Les signalements relatifs à des comportements potentiels répréhensibles dans les États membres de l'Union européenne ou identifiés par des lanceurs d'alertes au sein de l'Union européenne peuvent également être signalés à des autorités externes. Vous pouvez trouver un aperçu [ici](#).

**Soumettre une alerte**



Accès à l'alerte

Lorsque vous créez une Boîte postale sécurisée, une référence dossier, générée aléatoirement, va vous être attribué et vous devrez définir un mot de passe. Par la suite, vous allez pouvoir accéder à la Boîte postale sécurisée avec cette même référence dossier et mot de passe. Si cela est souhaité, la ligne d'alerte garantit votre anonymat tout au long du processus. Si vous oubliez l'un de vos identifiants (ID de cas ou mot de passe), vous devrez soumettre une nouvelle alerte. Pour des raisons de confidentialité et de sécurité, nous ne serons pas en mesure de les réinitialiser en cas de perte ou d'oubli.

Référence dossier

Mot de passe d'accès à l'alerte

Annuler Connexion



Boîte postale sécurisée

## 7<sup>e</sup> ÉTAPE : CORRESPONDANCE BOÎTE POSTAL

Lorsque vous arrivez sur la boîte postale, vous pouvez voir les messages échangés. Pour y répondre, vous pouvez saisir le texte dans la zone spécifique, ou encore, enregistrer un message vocal en cliquant sur le micro et télécharger des pièces jointes en cliquant sur le trombone.

Correspondance	Dossier	Référence dossier
<p>Par l'administrateur</p> <p>Bien recu X, nous traitons la recevabilité de votre signalement dans les plus brefs délais. Dans l'attente, merci de vous connecter régulièrement à la plateforme car je vais surement vous devoir vous demander des informations complémentaires, merci</p> <p>24 févr. 2025, 16:34</p>		

## Annexe 2 : Alertes externes

Annexe au Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte :

- La liste complète des organismes des autorités externes se trouve dans le document ci-dessous, de la page 7 à la page 9.

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=q48CGV-CdqrWolbE71wPQfxnFFJbCxJZfqxFzwqAFRq>

# Annexe 3 : Protection des données

## POLITIQUE DE CONFIDENTIALITÉ : ALERTES INTERNES

Les données personnelles des Salariés/Stagiaires sont traitées par Lebronze alloys conformément au Règlement UE n° 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des données à caractère personnel (« RGPD »), et à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 « Loi Informatique et Libertés », modifiée, dans les conditions ci-après définies :

### 1 / OBJET DU TRAITEMENT DE DONNÉES

#### 1.1. Responsable de traitement

**Lebronze alloys (« LBA »),**  
SAS au capital de 12 508 759,45 €,  
Siège social : Voie de Châlons, RD 977,  
51600 Suippes, France  
RCS Châlons-en-Champagne n° 572 196 129  
Représentée par ALLOYS TOPCO,  
présidée par Marie de Saint Salvy,



Lebronze alloys, Service RGPD  
35, rue de Rome, 75008 Paris



[rgpd@lebronze-alloys.com](mailto:rgpd@lebronze-alloys.com)

#### 1.2. Finalités du traitement

- Recueillir et traiter les signalements ;
- Effectuer les vérifications, enquêtes et analyses nécessaires ;
- Déterminer les suites à donner au signalement ;
- Assurer la protection des personnes concernées, et notamment assurer une confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des échanges ultérieurs avec celui-ci, mais également des faits signalés et des personnes visées ;
- Exercer ou défendre des droits en justice.

#### 1.3. Base légale du traitement

- Respect d'obligations légales auxquelles LBA est soumise, notamment la loi Sapin 2 (article 6, § 1, c) du RGPD).

### 2 / DONNÉES TRAITÉES

#### 2.1. Catégories de données traitées

- Nom, prénom, fonctions et coordonnées de l'émetteur ou/et de la (des) personne(s), objet de l'alerte ;
- Nom, prénom, fonctions et coordonnées de la (des) personne(s) en charge du recueil et/ou du traitement du signalement ;
- Faits signalés ;
- Éléments recueillis dans le cadre de la vérification ;
- Comptes-rendus des vérifications ;
- Suites données.

#### 2.2. Source des données

- Personne(s) concernée(s).

#### 2.3. Caractère obligatoire du recueil des données

Le recueil est obligatoire. Sans communication de ces données, la personne concernée ne pourra pas réaliser une alerte interne (sauf l'auteur anonyme de l'alerte).

#### 2.4. Prise de décision automatisée

Le traitement ne prévoit pas de prise de décision automatisée.

### 3 / PERSONNES CONCERNÉES

- Auteur de l'alerte ;
- Personnes impliquées dans le signalement ;
- Personne(s) en charge du recueil et/ou du traitement du signalement.

### 4 / DESTINATAIRES DES DONNÉES

#### 4.1. Catégories de destinataires

- Personnes en charge du recueil et de la gestion des signalements au sein de LBA (Référents et Cellule d'investigation) ;
- Prestataire(s) au(x)quel(s) LBA est susceptible de sous-traiter la gestion de certaines activités ;
- Experts missionnés pour les besoins de l'enquête ;
- Autorités judiciaires, le cas échéant.

#### 4.2. Transferts des données hors UE

Aucun transfert de données hors de l'Union européenne, sauf si l'alerte est émise par une des filiales personnelles ne sont pas respectés, elle peut adresser une réclamation à la CNIL sur le lien suivant : <https://www.cnil.fr/fr/webform/adresser-une-plainte>

### 5 / DURÉE DE CONSERVATION DES DONNÉES

- Si signalement non recevable : 2 mois à compter de la date de la clôture de l'instruction ;
- Si signalement recevable et classé sans suite : 12 mois à compter de la décision ;
- Si signalement recevable et donnant lieu à des suites : Jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

### 6 / LES DROITS DES CLIENTS SUR LEURS DONNÉES

#### 6.1. Information sur les droits de la personne concernée

La personne concernée a la possibilité d'exercer les droits suivants :

- Droit d'accès ;
- Droit de rectification ;
- Droit d'effacement ;
- Droit à la limitation du traitement ;
- Droit de s'opposer au traitement ;
- Droit de retirer son consentement à tout moment ;
- Droit à la portabilité.

#### 6.2. Modalités d'exercice de ses droits

La personne concernée peut exercer ses droits, par écrit, aux coordonnées suivantes :



Lebronze alloys, Service RGPD  
35, rue de Rome, 75008 Paris



[contactrgpd@lebronze-alloys.com](mailto:contactrgpd@lebronze-alloys.com)



lebronze alloys

Métallurgie d'exception

[www.lebronze-alloys.com](http://www.lebronze-alloys.com)