Code de conduite

Fidèle à ses valeurs fondatrices - **Indépendance, Excellence, Qualité** - SILAB est leader mondial dans le domaine de l'ingénierie des actifs naturels pour l'industrie cosmétique et dermo-cosmétique depuis sa création en 1984. SILAB s'engage à développer, fabriquer et commercialiser des produits sûrs, efficaces, éthiques et responsables, en accord avec son programme Actively Caring. Le fondement de l'entreprise repose également sur des valeurs humaines fortes qui impliquent individuellement chaque collaborateur.

Partout où elle est implantée dans le monde, en France, aux États-Unis, au Brésil, en Chine, à Singapour et au Japon, SILAB s'engage et demande à tous ses collaborateurs et à toutes ses parties prenantes d'adopter une conduite des affaires responsable, éthique et durable.

Nous attendons de chaque salarié un comportement approprié qui contribue à préserver l'image de l'entreprise à respecter les actifs matériels et immatériels de celle-ci. Nous avons mis en place des politiques claires pour guider les collaborateurs dans leur comportement et pour leur rappeler l'importance de ces actifs pour la durabilité de l'entreprise.

Tous les employés sont impliqués dans le respect de nos valeurs et jouent un rôle crucial dans notre développement.

Ces règles de conduites sont décrites ci-après.

Notre conduite RESPONSABLE des affaires

DANS NOS RELATIONS AVEC NOS SALARIÉS

Nous veillons à respecter toutes les règlementations liées au droit du travail des territoires où nous avons une activité et à appliquer les principes retenus dans notre Charte des ressources humaines.

Santé et sécurité

Nous considérons comme fondamentale la mise à disposition d'un cadre de travail sûr et sain à tous nos collaborateurs. Les équipements et outils de travail sont en bon état et adaptés à nos tâches. Nous considérons que toute blessure, maladie professionnelle et incident sécurité peuvent être évités. Nous avons mis en place des procédures et protocoles de prévention active des risques pouvant affecter la santé et la sécurité de nos collaborateurs.

Chaque collaborateur doit respecter les lois et règlementations applicables ainsi que les procédures et protocoles propres au groupe SILAB tels que la Charte unilatérale sur le droit à la déconnexion visant à garantir des conditions de travail sûres et un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Nous nous engageons à responsabiliser nos managers et leurs équipes pour préserver leur santé et prévenir les accidents de travail.

Nous formons et informons nos collaborateurs en matière de santé et sécurité. Ces formations portent notamment sur la manipulation et le stockage corrects des produits chimiques, sur l'utilisation adéquate des machines et des outils, et sur les procédures d'évacuation en toute sécurité des bâtiments et postes de travail.

Nos collaborateurs doivent signaler les incidents et quasi-incidents afin d'en analyser la cause profonde et mettre en place les mesures nécessaires pour éviter leur réapparition.

Les signalements doivent être rapportés aux managers, aux équipes santé et sécurité par tout moyen dont notre intranet.

Nous demandons à tous nos prestataires intervenant dans nos locaux d'appliquer nos procédures et protocoles de santé et sécurité et de respecter l'ensemble des législations en vigueur.

Harcèlement sexuel et moral

Nous ne tolérons aucun acte de harcèlement moral ou sexuel ni aucun agissement sexiste ou violent au travail, qui se manifesterait par des comportements, des paroles ou des actes qui porteraient atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne. Nous entendons offrir un cadre de travail sûr, où la dignité de chaque collaborateur est reconnue et respectée.

Nous encourageons la vigilance de chacun pour alerter en cas de situation de harcèlement ou d'agissement inapproprié.

Nous avons désigné des référents harcèlement sexuel en France et un processus lanceur d'alerte est disponible pour l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes au niveau national et international.

Rémunération

Nous assurons à l'ensemble de nos collaborateurs une rémunération décente et compétitive par rapport aux pratiques des territoires où nous exerçons une activité, que nous évaluons grâce à des études et benchmarks réguliers.

La rémunération de nos collaborateurs est au moins égale aux minima légaux des territoires et est versée à échéance fixe, mensuelle ou bimensuelle.

Nos collaborateurs peuvent librement demander des avances ou acomptes sur salaire et aucune retenue sur salaire ne sert à sanctionner un collaborateur ou à rembourser une obligation ou une dette à une tierce partie autre que celles qui s'imposent à l'employeur, notifiées par les autorités administratives.

Formation

Nous permettons à chaque collaborateur de développer ses compétences pour accompagner la croissance de l'entreprise. Nous nous engageons à investir dans la formation de nos salariés à un niveau supérieur aux exigences règlementaires.

Égalité et diversité

Nous refusons toute sorte de discrimination et engageons des actions en faveur de la diversité. Ainsi, nous proscrivons toute discrimination basée sur les origines, le genre, l'âge, les mœurs, les opinions politiques ou religieuses, l'état de santé, une situation de handicap ou toute autre caractéristique qui ne serait pas directement liée aux compétences de nos collaborateurs.

Nous appliquons le principe de non-discrimination à tous les aspects de la relation professionnelle, qu'il s'agisse du recrutement, de l'attribution des missions, de l'accès à la formation, de la gestion des carrières ou de l'évolution des rémunérations, et nous l'avons formalisé dans notre Charte des ressources humaines.

Nos prestataires en matière de recrutement doivent appliquer les principes de non-discrimination dans les processus de sélection que nous leur déléguons.

Persuadés que les différences sont sources de richesse humaine, et conformément à la Charte de la diversité à laquelle nous avons adhéré depuis 2013, nous encourageons la diversité culturelle, ethnique et sociale, ainsi que la mixité des genres au sein de nos équipes.

Nous avons établi différents plans d'action pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'insertion professionnelle des jeunes, le maintien dans l'emploi des seniors et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Dialogue social

Nous respectons la liberté d'association et le droit aux négociations collectives de nos collaborateurs, qui peuvent décider s'ils souhaitent être représentés par un syndicat, adhérer aux associations de leur choix et exercer leur droit de grève ou de manifester.

Nous respectons les règlementations sur l'organisation des élections des représentants du personnel et sur la tenue des réunions et des consultations.

Nous associons nos collaborateurs à notre développement en favorisant la diffusion d'informations, la concertation et l'instauration d'un dialogue permanent.

DANS NOS RELATIONS AVEC NOS CLIENTS

Afin de permettre à nos clients de respecter leurs propres obligations règlementaires relatives à la mise sur le marché de leurs produits, nous nous engageons à être transparents sur la sécurité, l'efficacité et la qualité de nos produits, en fournissant des informations claires et précises.

Plusieurs services dédiés veillent au respect des normes de fabrication et de commercialisation de nos produits. Nous n'utilisons pour nos produits aucun matériau interdit par la législation applicable ou les normes sectorielles en vigueur.

Nous communiquons la liste des ingrédients utilisés pour nos produits et nous sommes transparents sur leurs processus de production et de développement. Nous organisons des tests pour garantir l'efficacité et la sécurité de nos produits. Tous nos essais cliniques sont réalisés auprès de laboratoires agréés par les autorités locales, notamment dans notre laboratoire de recherche biomédicale agréé par les autorités de tutelle en France (ARS).

Afin de sécuriser les processus d'importation et d'exportation de nos produits, nous nous assurons également de respecter les règlementations douanières nationales et internationales en toutes circonstances, notamment à travers notre certification d'Opérateur économique agréé (OEA) en France et *Customs-trade partnership against terrorism* (C-TPAT) aux USA.

Nous nous engageons également à mettre en place des process pour garantir la traçabilité des intrants en production.

DANS NOS RELATIONS AVEC NOS FOURNISSEURS ET NOS PRESTATAIRES

Nous nous engageons à faire preuve de diligence dans nos partenariats avec nos fournisseurs et prestataires, en privilégiant à la fois des relations équilibrées sur le long terme mais également en veillant à mettre en place autant que possible une mise en concurrence entre nos partenaires afin d'éviter des situations de monopole de fourniture.

Tous nos partenariats sont contractualisés *a minima* par des commandes écrites.

DANS NOS RELATIONS AVEC NOS CONCURRENTS

Le droit de la concurrence (national et européen) interdit toute pratique restrictive de concurrence. 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 doivent respecter les règles de la concurrence et s'assurer que les échanges d'informations qu'ils pourraient avoir avec des concurrents (notamment dans le cadre d'associations professionnelles), ne puissent constituer un accord ou une entente interdits.

Nous sommes convaincus que l'innovation doit être le seul moteur de concurrence et proscrivons toute stratégie concurrentielle basée sur la violation de droits de propriété intellectuelle ou l'appropriation illicite de savoir-faire.

Notre conduite ÉTHIQUE des affaires

RESPECT DES DROITS HUMAINS

Nous accordons une grande importance au respect de la personne, de sa liberté et de ses droits fondamentaux dans toute relation de travail.

Sur l'ensemble des territoires où nous exerçons une activité, nous nous engageons à respecter la dignité humaine et les droits de l'homme et à appliquer les principes des textes relatifs à la protection des droits humains fondamentaux, à la protection des travailleurs et au travail des enfants, notamment :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- le Pacte mondial signé à New York le 26 juillet 2000 ;
- la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail du 18 juin 1998, révisée le 15 juin 2010 ;
- les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Nous demandons à nos fournisseurs de s'engager à faire de même en signant notre Charte des achats responsables et nous développons un programme afin de les accompagner dans cette démarche.

Travail forcé

Nous proscrivons tout travail forcé ou dissimulé, aucun travail ne pouvant être obtenu sous la contrainte, la menace ou ne pouvant priver un collaborateur de ses droits.

Ainsi toute relation de travail est volontaire et fait l'objet d'une contractualisation. Nous ne retenons aucun papier d'identité ni salaire. Nous déclarons tous nos collaborateurs officiellement, ce qui leur permet d'exercer leurs droits, et de participer, par les cotisations associées, au financement social de la collectivité.

Travail des enfants

Nous interdisons le recours direct ou indirect au travail des enfants.

Nous proscrivons des pratiques qui pourraient compromettre la scolarité et/ou le développement éducatif des enfants quelle que soit la législation sur l'âge minimal d'accès à l'emploi des différents pays où nous exerçons une activité.

Données personnelles

Nous nous engageons à respecter la vie privée des personnes et à respecter la confidentialité de leurs données personnelles en garantissant leur sécurité et leur protection.

Nous ne collectons de données à caractère personnel que pour les stricts besoins de notre activité et dans le respect des règlementations applicables en la matière.

La collecte, le stockage et les délais de conservation des données personnelles sont organisés par des procédures internes.

SILAB a nommé un *Data protection officer* interne en charge de garantir le respect de la règlementation en matière de protection des données.

ANTI-CORRUPTION

Attachée à préserver son intégrité dans ses relations d'affaires, SILAB exige de ses parties prenantes (prestataires, fournisseurs, clients, salariés…) un comportement exemplaire et une conformité à toutes les lois, règlementations nationales ou internationales et bonnes pratiques relatives à l'éthique et à la transparence.

En particulier, les collaborateurs de SILAB doivent veiller à éviter :

- tout comportement relevant directement ou indirectement de la corruption ou du trafic d'influence.

La corruption désigne le fait pour une personne investie d'une fonction déterminée (publique ou privée) de solliciter ou d'accepter un don ou un avantage quelconque en vue d'accomplir, ou de s'abstenir d'accomplir, un acte entrant dans le cadre de ses fonctions.

On distingue la corruption active (fait de proposer le don ou l'avantage quelconque à la personne investie de la fonction déterminée) de la corruption passive (fait, pour la personne investie de la fonction déterminée, d'accepter le don ou l'avantage).

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, afin d'influencer une décision qui sera prise par un tiers.

- toute situation dans laquelle il doit choisir entre les devoirs et exigences liés à sa fonction et ses propres intérêts privés, et plus généralement tout fait relevant du conflit d'intérêt.
- tout acte consistant à tromper intentionnellement quelqu'un afin d'obtenir un avantage, et plus généralement tout fait relevant de la fraude.
- tout acte visant à dissimuler l'origine, la propriété ou la destination d'argent obtenu illégalement ou malhonnêtement, et plus généralement tout fait relevant du blanchiment d'argent.

Règles spécifiques

1. Cadeaux et invitations

Dans le cadre des relations d'affaires de SILAB, les collaborateurs peuvent être amenés à être émetteurs ou destinataires de cadeaux et/ou invitations à des événements. La conduite à tenir dans ce cadre est définie dans la Politique cadeaux et invitations.

Ce document est annexé au présent Code de conduite et en fait partie intégrante.

2. Mécénat et sponsoring

Nous nous engageons à mener des actions de parrainage et de mécénat conformément aux règles nationales et internationales en vigueur, dans la transparence et la lisibilité de nos activités philanthropiques.

Ces dernières se concentrent essentiellement dans notre Fondation d'entreprise afin de soutenir des jeunes chercheurs dans le domaine des pathologies cutanées, ainsi que par le soutien de manifestations sportives et/ou culturelles portées par nos salariés.

Les actions de mécénat et de sponsoring requièrent l'accord de la Présidence du Directoire et doivent être réalisées sans rechercher d'autres avantages que la promotion de l'image de SILAB.

3. Représentation d'intérêt (lobbying)

Le lobbying (ou la représentation d'intérêts) représente le fait de rentrer en contact direct ou indirect avec un responsable public en vue d'influencer une décision publique, notamment le contenu d'une loi ou d'un acte règlementaire, pour défendre des valeurs et intérêts particuliers. Les actions de lobbying requièrent l'accord de la Présidence du Directoire. Elles doivent être claires et transparentes.

4. Paiement de facilitation

Les paiements de facilitation sont des paiements officieux (par opposition aux droits et taxes légitimes et officiels) versés pour faciliter ou accélérer toutes formalités notamment administratives telles que les demandes de permis, visas ou les passages en douane… Les paiements de facilitation sont interdits, sauf motifs impérieux (préservation de la santé/sécurité du salarié) et en ce cas, sur accord préalable et unanime de la Direction dans sa forme collégiale.

5. Conflit d'intérêt

Si des circonstances donnent lieu à un conflit d'intérêts potentiel ou avéré, les collaborateurs concernés doivent en faire état auprès de leur manager.

Moyens de lutte anti-corruption

1. Transparence financière

La lutte anti-corruption doit se baser en premier lieu sur le respect de la transparence financière.

Nous garantissons la rigueur de l'établissement de nos états financiers conformément aux normes et règlementations en vigueur. Les informations présentées sont fidèles à la réalité et reflètent l'exactitude de la situation financière de la société.

Nous faisons auditer annuellement nos états financiers par des auditeurs indépendants afin de garantir leur conformité aux normes et règlementations comptables et fiscales en vigueur dans les pays où nous sommes implantés.

2. Contrôle interne

Nous mettons en place des processus interne de contrôle des flux financiers. Le processus de validation des paiements et du choix de prestataires est multi-acteurs, ces derniers étant de rang hiérarchique et de services différents.

3. Sensibilisation des collaborateurs

Chaque nouveau collaborateur bénéficie lors de son entrée en fonction d'un module de sensibilisation à l'éthique dans lequel le thème de la corruption et de la conduite à tenir est abordé.

4. Sensibilisation des partenaires, fournisseurs et prestataires

Nous avons élaboré une Charte des achats responsables pour nos partenaires commerciaux, définissant notamment nos attentes en termes de normes éthiques.

5. Dispositif d'alerte interne

Nous avons mis en place un système d'alerte pour signaler tout comportement suspect ou contraire aux normes éthiques et/ou règlementaires.

SILAB s'engage à protéger le lanceur d'alerte qui, de bonne foi et sans contrepartie financière directe, signale un fait illicite ou des risques d'atteinte à l'intérêt général dont il a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il peut notamment s'agir d'un crime, d'un délit, d'un risque grave pour la santé publique. Sur le plan économique, il peut s'agir également des infractions de corruption, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêt, etc.

INNOVATION-RECHERCHE

Nous garantissons le maintien d'un niveau élevé d'innovation pour répondre aux besoins de nos clients et rester à la pointe de la recherche dans notre secteur d'activité.

Nous sommes convaincus que l'intégrité scientifique doit être au cœur de notre approche d'innovation. Nos activités de recherche sont menées avec l'honnêteté et la rigueur nécessaires. Toute communication sur nos résultats s'effectue sur la base de l'état de nos connaissances scientifiques au moment de leur publication.

Nous choisissons nos partenaires de recherche sur des critères d'expertise scientifique en ayant identifié en amont l'intérêt scientifique de cette expertise sur nos projets d'innovation.

UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Conscients d'exercer notre activité dans un monde en perpétuel progrès et compte tenu de la rapidité d'évolution des outils technologiques mis à disposition sur le marché, nous nous engageons à veiller à ce que l'utilisation des technologies de l'information s'effectue pour les stricts besoins de notre activité et dans le respect de standards éthiques, *a fortiori* en cas de lacune règlementaire en la matière.

Les standards éthiques visés doivent permettre d'éviter toute dérive technologique ayant pour effet de compromettre les droits de la personne humaine, d'encourager une concurrence déloyale entre acteurs du même marché ou la fuite des données sensibles de SILAB ou de ses parties prenantes.

Notre conduite DURABLE des affaires

PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

Nous sommes engagés dans la pérennité de l'entreprise pour nos clients, fournisseurs, employés et autres parties prenantes, en mettant en place un plan de continuité d'activité robuste. Nous intégrons dans notre démarche la disponibilité des biens matériels, les compétences et les actifs immatériels, tels que les données, pour assurer la continuité de nos activités dans des conditions difficiles.

PROTECTION DES ACTIFS MATÉRIELS ET IMMATÉRIELS

Protection des actifs matériels

Nous attachons une grande importance à la préservation des biens de l'entreprise, qu'ils soient matériels ou immatériels. Nous nous assurons que chaque employé prenne conscience de l'importance de ces biens pour la pérennité de notre entreprise.

Nous demandons à chaque employé de s'engager à respecter les biens de l'entreprise mis à leur disposition et à ne pas les détourner de leur usage prévu. Une Charte d'utilisation des ressources informatiques reprend les conditions dans lesquelles le matériel informatique mis à disposition des salariés peut être utilisé. Cette charte est annexée à notre règlement intérieur.

Protection de l'information

Nous accordons la plus grande importance aux risques pesant sur nos données et activités, pouvant infliger des conséquences critiques sur nos actifs comme sur ceux de notre écosystème.

En cohérence avec ce constat, nous disposons et soutenons une organisation cybersécurité dédiée menée par notre Responsable sécurité des systèmes d'information, qui définit et applique toutes les mesures organisationnelles et techniques nécessaires pour réduire ces risques menaçant la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de nos actifs critiques, mais aussi pour respecter toutes les lois et règlementations en vigueur.

Notre Charte d'utilisation des ressources informatiques ainsi que la Charte des réseaux sociaux sont applicables à l'ensemble de nos salariés. Ces derniers sont régulièrement formés et sensibilisés aux bonnes pratiques et bons comportements en termes de cybersécurité et d'utilisation des systèmes d'information ainsi que des données traitées.

À travers ces démarches et moyens, SILAB se positionne comme un maillon de confiance de l'écosystème dont elle fait partie.

Conscients que chaque information a une valeur pour celui qui la divulgue, nous veillons à ce que la confidentialité des données de l'entreprise et de nos parties prenantes soit respectée, en garantissant que les informations sensibles ne soient pas divulguées à des tiers non autorisés. Nous sensibilisons et formons nos salariés à la confidentialité et mettons en place les mesures de sécurité et organisationnelles nécessaires pour protéger ces données contre les risques de divulgation, de piratage et de fraude. La Charte des réseaux sociaux décrit le comportement à adopter par nos collaborateurs sur ce type de plateformes pour préserver les informations et l'image de SILAB.

Propriété intellectuelle

Nous protégeons nos produits par des droits de propriété intellectuelle. Un service dédié dans l'entreprise mène les actions nécessaires pour garantir la protection de nos marques, de nos brevets et de notre savoir-faire contre toute violation.

ENVIRONNEMENT

Parce que donner du sens à nos objectifs est fondamental, nous suivons une ligne directrice forte, celle de l'initiative *Science Based Targets*, qui vise à maintenir les émissions de gaz à effet de serre pour rester sous le seuil des 2°C de réchauffement climatique.

La politique environnementale de l'entreprise s'applique à l'ensemble du cycle de vie du produit et du fonctionnement de son site de production localisé à Saint-Viance, France. Un plan d'action global prévoit la réduction des consommations d'énergie et d'eau.

SILAB privilégie le recyclage et la valorisation énergétique de ses déchets afin de répondre à son objectif de zéro déchet ultime.

Au-delà de ces actions, nous avons fait le choix de compensations écologiques afin de contrebalancer notre empreinte par la mise en place d'un fonds carbone interne, qui finance notamment des initiatives de protection de la biodiversité.

Une équipe dédiée à l'environnement sur le site

Un groupe de travail spécifique a été constitué afin de définir et coordonner les différentes actions et initiatives en lien avec la préservation de l'environnement dans le contexte de nos opérations.

Maîtriser les consommations d'eau

Nous avons élaboré un plan d'action à différents niveaux pour maîtriser nos consommations d'eau. Des actions simples à effet immédiat sont combinées à une analyse plus structurelle afin de réaliser des économies significatives à long terme.

Au quotidien, nous veillons à optimiser les consommations d'eau grâce à l'installation d'une centaine de compteurs de mesures.

Nous nous engageons à réaliser le recyclage et le traitement des eaux des NEP (Nettoyages en place). Ces dernières sont récupérées, triées et traitées pour obtenir une qualité d'eau adoucie réutilisable à certaines étapes du procédé industriel.

Favoriser la sobriété énergétique

Notre programme d'économie d'énergie s'appuie sur un audit énergétique et sur l'analyse du cycle de vie pour identifier les pistes d'amélioration efficaces.

Il comprend d'importants projets pour optimiser les consommations énergétiques des utilités, tels que la récupération d'énergie sur des groupes froids et condensats, la mutualisation des installations, etc.

Dans son développement, SILAB est particulièrement attentive à privilégier les énergies vertes. Volontairement et depuis 2018, l'entreprise a souscrit à l'option Énergies renouvelables pour son contrat d'électricité qui garantit la production d'une quantité d'électricité renouvelable équivalente à 100% de sa consommation. Depuis 2024, SILAB s'engage également de manière progressive sur du biogaz.

De plus, le centre de formation interne est doté de panneaux photovoltaïques bifaces pour produire de l'électricité en autoconsommation.

Approvisionner de manière responsable

Soucieuse de sécuriser ses approvisionnements, l'entreprise mène une politique responsable et l'applique à l'ensemble de ses matières premières végétales et biotechnologiques, en France comme à l'étranger.

SILAB s'appuie sur son programme de maîtrise du naturel pour authentifier et tracer chacune de ses matières premières naturelles. En amont de leur sélection, leur caractère durable et renouvelable est considéré.

Ainsi l'entreprise opte pour des ressources telles que les co-produits, les biotechnologies, les plantes issues de l'agriculture biologique, les filières courtes.

Une sensibilisation transversale des salariés et des fournisseurs

Les salariés du groupe SILAB sont tenus informés par Intranet des projets en cours et de leurs avancées.

Des journées de sensibilisations sont organisées afin d'étendre la connaissance des enjeux industriels à l'échelle des comportements personnels à adopter en la matière.

Au-delà de son propre engagement, SILAB associe l'ensemble de ses parties prenantes, notamment par la signature d'une Charte des achats responsables et des suivis réguliers auprès de ses fournisseurs.

Mise en place et suivi du Code de conduite

Ce Code de conduite est diffusé dans toutes les sociétés du groupe SILAB et disponible en français et en anglais sur notre site internet.

En particulier, il est communiqué à chaque collaborateur lors de son embauche.

Chacun de nos salariés s'engage à le respecter et à informer la société en cas de question ou de doute quant à sa mise en oeuvre.

Pour ce faire, il peut contacter son manager, la Direction des ressources humaines ou encore utiliser le processus lanceur d'alerte disponible sur le site internet de SILAB.

Le Directoire de SILAB s'engage à effectuer un suivi régulier des informations et/ou des interrogations suscitées par ce Code de conduite, afin d'analyser les risques identifiés, d'établir un plan d'action et de promouvoir les bonnes pratiques auprès des collaborateurs et des fournisseurs du groupe.

Fait à Saint-Viance, le 1er septembre 2025

Brigitte CLOSS-GONTHIER
Présidente du Directoire
Directrice Générale - *R&D, Qualité, Communication*

Jean-Philippe COSSON
Directeur Général
Commerce, Filiales internationales, RSE

Paul EGUIA
Directeur Général
Intelligence économique

Florence GINER-MEILHAC
Directrice Générale
Finances, Juridique, RH, Achats, SI

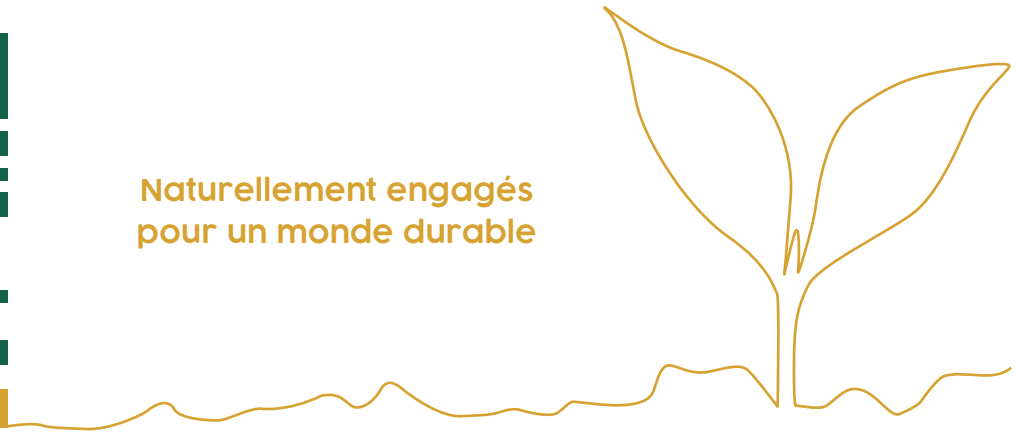
Dominique MULLER
Directeur Général
Opérations industrielles

Découvrez notre site internet éco-conçu dédié au programme RSE Actively Caring.

SILAB présente l'intégralité de ses piliers, thématiques et initiatives portés par l'ensemble de ses collaborateurs !

activelycaring.silab.fr

Naturellement engagés
pour un monde durable



Édition 04/2024 - Révision 09/2025

Z.I. de la Nau - 19240 Saint-Viance - France
Tél. : +33 (0)5 55 84 58 40 - e-mail : silab@silab.fr --- www.silab.fr