



Code éthique



STEERCO De Dietrich, de gauche à droite : Matthieu Guéganno, Directeur de la Transformation; Frédéric Guichard, Directeur Exécutif du Développement; Géraldine Lyonnard, Directrice des Ressources Humaines; Frédéric Burg, Directeur Exécutif Administratif et Financier; Jacques Moulin, Président.

# Sommaire

<b>Avant-propos du président</b>	<b>4</b>
<b>Respect Humain</b>	<b>6</b>
<b>Nos principes éthiques</b>	<b>7</b>
<b>L'éthique au quotidien</b>	<b>8</b>
1    Travailler ensemble	8
2    Respect des lois fondamentales	9
3    Diversité et non-discrimination	10
4    Santé, sécurité, sûreté et environnement	12
5    Harcèlement moral et sexuel	13
6    Dialogue économique et social	14
7    Neutralité politique et sponsoring	15
8    Qualité des produits et des services	16
9    Choix et traitement équitable des fournisseurs	18
10    Respect de la concurrence	19
11    Conflits d'intérêts	20
12    Cadeaux et invitations	20
13    Corruption	22
14    Confidentialité et protection des informations sensibles	23
15    Préservation de l'image du Groupe	24
16    Respect de la vie privée et des données personnelles	25
17    Utilisation des ressources de l'entreprise	26
18    Informations financières et fiscales, lutte contre le blanchiment d'argent	27
<b>Comité d'éthique du Groupe</b>	<b>29</b>
<b>Politique de signalement De Dietrich</b>	<b>30</b>



---

# Avant-propos du président

L'éthique est une exigence fondamentale au sein du groupe De Dietrich. Elle guide chacune de nos actions et fonde la confiance que nous construisons, jour après jour, avec nos collègues, nos clients, nos partenaires et l'ensemble de nos parties prenantes.

Ce Code éthique s'applique à nous tous, sans exception, quel que soit notre métier, notre niveau de responsabilité ou notre pays d'exercice. Il définit les règles de conduite que nous devons respecter dans l'exercice de nos fonctions. Il ne couvre pas toutes les situations, mais fixe un cadre général commun et clair, qui nous engage individuellement et collectivement.



Notre Code éthique s'organise autour de quatre principes essentiels :

- Travailler ensemble avec respect et équité
- Agir avec intégrité dans toutes nos relations d'affaires
- Protéger les données, les ressources et l'image du Groupe
- Assurer la transparence de nos actions et leur conformité avec l'ensemble des règles et principes en vigueur

Chaque partie du Code définit des règles pour nos actions, ce que nous devons faire ou ne pas faire.

Nous avons la responsabilité de nous y conformer strictement. En cas de doute, nous devons solliciter les équipes des Ressources Humaines ou le comité d'éthique du Groupe, qui analysera chaque situation spécifique et donnera un avis ou agira dans le respect de l'esprit du présent Code.

Un dispositif confidentiel, Navex, a également été mis en place pour vous permettre de signaler en toute confidentialité des situations qui ne respectent pas nos principes fondamentaux. Cette procédure est indiquée à la fin du Code.

Le respect de ce Code éthique conditionne la préservation de notre intégrité, notre réputation et la pérennité du Groupe. C'est une obligation pour chacun d'entre nous.

Jacques Moulin  
Président

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jacques Moulin".



# Respect Humain

Respect des personnes

Respect des intérêts de l'entreprise

Respect de nos engagements

Respect de nos différences

Respect de notre histoire

Respect de nos clients et de nos fournisseurs

# Nos principes éthiques

Nos principes éthiques sont l'écoute, le respect, l'exemplarité et la transparence. Ils définissent la façon dont nous vivons ensemble, façonnent notre culture, bâissent notre réputation et contribuent au bien-être au travail. Ces principes prennent tout leur sens au quotidien. Ils s'appliquent naturellement et nous permettent d'avancer en tant que Groupe inspirant la confiance, aussi bien dans nos relations et échanges quotidiens en interne que vis-à-vis de nos clients.

## Écoute et respect.

Faire preuve d'ouverture d'esprit et d'attention, en évitant les préjugés, en écoutant avec empathie et en reconnaissant les idées des autres afin de proposer une réponse appropriée, accepter les différences tout en insistant sur le respect des règles, des processus et du raisonnement établis par l'entreprise.

## Montrer l'exemple.

Être ponctuel, réactif et sensible aux autres, avoir le sens des responsabilités, respecter les engagements pris et les faits font partie des qualités attendues chez chaque salarié afin d'établir leur légitimité, d'inspirer confiance et d'encourager la performance et le bien-être au travail.

## Transparence.

Nous privilégions une communication ouverte, régulière, précise et transparente. Respecter les faits, c'est maintenir un niveau d'objectivité et d'honnêteté intellectuelle, au-delà des simples opinions et privilégiés. C'est aussi oser reconnaître l'existence d'un problème ainsi que son impact, même lorsque la solution semble hors de portée.

**Nous agissons toujours avec intégrité et dans le respect des principes les plus élevés d'éthique et de qualité.**



# L'éthique au quotidien

Le comportement irréprochable de chacun encourage la confiance de tous.

## 1. Travailler ensemble

Le travail d'équipe est très important dans le monde des projets. Pour De Dietrich, le succès d'un projet dépend de l'effort commun de chaque membre d'une équipe.

### Nous devons :

- ✓ Travailler ensemble, avec bienveillance et avec respect.
- ✓ Favoriser les échanges d'idées avec d'autres entités du Groupe.
- ✓ Encourager le travail en équipe, en partageant les succès et les échecs.
- ✓ Reconnaître les idées et les contributions des autres.
- ✓ Écouter avec empathie et partager des informations librement, tout en respectant les règles de confidentialité du Groupe.
- ✓ Respecter les différences culturelles.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Manquer de respect, surtout en utilisant des propos injurieux ou des gestes inappropriés.
- ✗ Humilier des collègues ou faire des remarques racistes, discriminatoires ou sexistes.



## 2. Respect des lois fondamentales

Les entreprises du groupe De Dietrich et leurs employés doivent respecter scrupuleusement les lois et réglementations du pays où ils sont établis.

### Nous devons :

- ✓ Respecter les personnes et l'ensemble des lois.
- ✓ Interdire le travail des enfants de moins de 16 ans.
- ✓ Éliminer toutes formes de travail forcé.
- ✓ Respecter les normes de qualité, de sécurité et la protection des normes environnementales.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Avoir des préjugés sur les opinions, l'apparence et le comportement de nos collègues.
- ✗ Traiter les autres comme nous ne voudrions pas être traités.





### 3. Diversité et non-discrimination

La diversité des talents aide notre Groupe à acquérir de nouvelles compétences et idées. C'est une grande force pour De Dietrich, qui veille à ce que ses employés soient traités avec respect et équité. De Dietrich est un employeur non discriminant.

#### Nous devons :

- ✓ Respecter la différence et la dignité des individus.
- ✓ Offrir à nos collaborateurs le droit de travailler dans un environnement non hostile.
- ✓ Garantir une véritable égalité d'accès aux opportunités professionnelles au sein du Groupe, quel que soit le genre, l'origine, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique personnelle, dans tous les pays.
- ✓ Considérer les différences entre nos salariés et nos partenaires commerciaux comme un atout essentiel pour le succès d'un Groupe international.

#### Nous ne devons pas :

Exercer une discrimination concernant par exemple :

- ✗ l'âge
- ✗ le sexe
- ✗ la couleur de peau
- ✗ la nationalité
- ✗ la religion
- ✗ l'état de santé ou le handicap
- ✗ l'orientation sexuelle
- ✗ les opinions politiques, philosophiques ou relatives aux syndicats

Cela s'applique non seulement lors du recrutement d'un candidat, mais également pour les décisions concernant la formation, la promotion, la protection de l'emploi et les conditions de travail en général, ainsi que dans nos relations avec nos fournisseurs, clients, partenaires commerciaux et autres tiers.





## 4. Santé, sécurité, sûreté et environnement

L'une des priorités du groupe De Dietrich est de protéger la santé et la sécurité de ses employés, mais aussi de respecter et d'améliorer la protection de l'environnement.

L'ensemble des personnes travaillant pour ou avec De Dietrich a droit à un environnement de travail sain et sûr. La sécurité au travail dépend de nous tous. En ce qui concerne l'environnement, il est de la responsabilité de chacun de le respecter et de chercher à réduire son empreinte écologique autant que possible. Dans ce domaine, chaque petit effort compte.



### Nous devons :

- ✓ Prendre toutes les précautions nécessaires pour maintenir un environnement de travail sain et sûr.
- ✓ Veiller à ce que nos actions ne représentent pas un risque pour nous-mêmes ou pour autrui.
- ✓ Effectuer notre travail dans le respect des règles de santé et de sécurité applicables et participer aux programmes de formation organisés dans ce domaine.
- ✓ Connaître la conduite à adopter en cas d'urgence sur le lieu de travail.
- ✓ Prévenir immédiatement la direction de tout accident, même mineur (presque-accident) et de tout comportement, installation ou situation susceptible de compromettre la sécurité.
- ✓ Réfléchir à l'impact de nos activités sur notre environnement, dans tous les domaines, de manière à pouvoir minimiser notre empreinte écologique à tout moment.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Ignorer les règles de santé, sécurité, sûreté et de protection de l'environnement sur tous les sites où le Groupe est présent.
- ✗ Occulter auprès de nos responsables toute situation susceptible de poser un risque pour la santé ou la sécurité.

## 5. Harcèlement moral et sexuel

Chacun de nous a droit au respect et à la dignité humaine. Chez De Dietrich, ce principe est un aspect fondamental de notre façon de travailler. Tout comportement ou action susceptible de violer ce droit, en particulier toute forme de harcèlement moral ou sexuel, est inacceptable.

### Nous devons :

- ✓ Créer un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement moral et sexuel.
- ✓ Être respectueux des autres, en traitant nos collègues et partenaires comme nous souhaiterions être traités.
- ✓ S'abstenir de toute forme de harcèlement, à la fois en interne et envers les tiers.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Chercher à blesser ou contrarier quelqu'un sciemment, ou à le pousser à l'erreur.
- ✗ Tolérer tout comportement intimidant, humiliant, injurieux ou hostile de la part d'un responsable, d'un collègue de travail, d'un fournisseur ou d'un client.
- ✗ Accepter tout isolement physique ou social.
- ✗ Accepter tout comportement jugé indésirable.
- ✗ Afficher sciemment du matériel offensant.

Nous ne devons jamais permettre aucun comportement susceptible de porter atteinte à la dignité d'un individu, et en particulier à toute forme de harcèlement.



## 6. Dialogue économique et social

Chez De Dietrich, nous respectons la liberté syndicale que l'on retrouve partout dans le monde et encourageons le dialogue social au sein de nos filiales, aussi bien sur le plan individuel que collectif. En plus des procédures mises en place à cet égard, le dialogue fait partie de nos valeurs managériales et nous l'utilisons de façon continue.



### Nous devons :

- ✓ Développer une attitude d'écoute.
- ✓ Respecter la représentation collective des salariés et la liberté de choix du syndicat et ne pas exercer de discrimination par rapport aux mandats exercés.
- ✓ Fournir, en temps utile, des informations et un dialogue avec les représentants du personnel de chaque entité juridique, et respecter les obligations légales propres à chaque pays.
- ✓ Promouvoir une politique de dialogue et mener des négociations volontaires pour des accords dans chacune de nos filiales, afin de construire un socle social solide.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Discriminer un individu parce qu'il détient un mandat de représentant du personnel.
- ✗ Refuser toute progression de carrière ou augmentation de salaire à un collaborateur qui exerce une activité syndicale au sein de l'entreprise.

## 7. Neutralité politique du Groupe et sponsoring de partenariat

Chez De Dietrich, nous respectons le droit de chaque employé de contribuer à la vie politique. Un tel engagement naît d'une réflexion strictement personnelle et ne doit à aucun moment être associé au groupe De Dietrich ou à ses marques.

La position adoptée par le Groupe est celle de la neutralité politique. Ce dernier n'exerce aucune activité auprès de partis politiques, politiciens ou d'établissements associés.

### Nous devons :

- ✓ Informer nos managers si une activité politique est susceptible de compromettre l'exercice de nos fonctions chez De Dietrich ou de laisser croire que nos convictions personnelles reflètent la position de l'entreprise (voir chapitre « conflits d'intérêts »).
- ✓ Adopter une position neutre vis-à-vis des demandes de parrainages ou sponsoring de partenariat.
- ✓ Indiquer clairement que nous n'impliquons pas De Dietrich dans aucune activité politique.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Participer à une activité politique personnelle pendant nos heures de travail.
- ✗ Utiliser des fonds professionnels pour verser tout type de contribution soutenant un parti politique ou une organisation, en vue d'obtenir des avantages pour l'entreprise.
- ✗ Utiliser les ressources de l'entreprise (y compris notre temps de travail, matériel, courrier électronique ou tout autre actif de l'entreprise) afin de poursuivre ou de maintenir des activités politiques personnelles.



## 8. Qualité des produits et services

Chez De Dietrich, la qualité de nos produits et équipements revêt toujours une importance capitale.

Chaque personne travaillant pour De Dietrich doit rechercher la qualité totale du produit, du design à l'exploitation.

### Nous devons :

- ✓ Respecter les lois et réglementations nationales et internationales applicables afin de garantir à nos clients la conformité de tous nos produits et équipements.

- ✓ Veiller à ce que les normes de contrôle de qualité les plus strictes soient appliquées tout au long de nos processus.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Ignorer les processus de contrôle de qualité de nos produits.







## 9. Choix et traitement équitable des fournisseurs

De Dietrich a noué des relations étroites avec ses partenaires industriels et commerciaux, en particulier ses fournisseurs, en s'appuyant sur des conditions contractuelles équitables et en recherchant un équilibre optimal entre la progression des résultats et la mise en place de liens de partenariat de longue date.

Le Service Achats négocie notamment avec ses fournisseurs de manière ouverte et en totale coopération, sur la base des principes d'impartialité, d'équité et de loyauté. Nous respectons l'indépendance et l'identité individuelle de nos fournisseurs.

### Nous devons :

- ✓ Sélectionner nos fournisseurs selon la qualité, les besoins, les performances et les coûts. Nous devons ainsi nous assurer que l'ensemble des offres concurrentes est comparé et prise en compte équitablement, dans l'intérêt du Groupe.
- ✓ Payer nos fournisseurs dans les délais et conditions spécifiés, sauf raisons légitimes contraires.
- ✓ Protéger les informations confidentielles de nos fournisseurs comme s'il s'agissait des nôtres.
- ✓ Demander à nos partenaires et fournisseurs d'adhérer au même code d'éthique.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Imposer des conditions abusives à nos fournisseurs (notamment en ce qui concerne les paiements ou les délais).
- ✗ Continuer à travailler avec un fournisseur qui ne répond pas à nos attentes ou à notre code d'éthique.
- ✗ Autoriser nos fournisseurs, sous-traitants ou consultants à agir pour le compte de De Dietrich, sauf en cas d'autorisation expresse et écrite de la part des représentants autorisés.



## 10. Respect de la concurrence

De Dietrich respecte les lois et règlements de la concurrence de tous les pays dans lesquels il est implanté. Ces lois et règlements garantissent l'indépendance des acteurs du marché ainsi qu'une concurrence ouverte et loyale dans l'intérêt des clients et des entreprises.

### Nous devons :

- ✓ Respecter scrupuleusement les lois et règlements de la concurrence applicables dans l'Union Européenne et dans chaque pays dans lequel le Groupe exerce son activité, en rappelant que ces lois interdisent les arrangements formels ou informels, les accords, projets ou actions coordonnées entre concurrents concernant leur prix, territoires, parts de marché ou clients.
- ✓ Nous abstenir de dénigrer nos concurrents (notamment en faisant de fausses déclarations sur leurs produits ou services).
- ✓ Baser notre position et succès commercial sur des moyens réputés légitimes tels que des brevets, compétences, un savoir-faire, nos produits ou un emplacement géographique, ainsi que sur une concurrence loyale et honnête avec nos concurrents.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Conclure des contrats d'exclusivité (c'est-à-dire des contrats obligeant une entreprise à vendre ou à acheter uniquement à De Dietrich) sans consulter nos conseillers juridiques.
- ✗ Recueillir des informations sur la concurrence par des moyens illégaux.



## 11. Conflits d'intérêts

Nous devons veiller à ce que nos activités et nos intérêts personnels, directs et indirects, ne soient pas en conflit avec ceux du groupe De Dietrich.

Nous devons être capables de prendre chaque décision de façon objective, dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Tout ce qui s'apparente à un conflit d'intérêt peut poser des problèmes éthiques.

### Nous devons :

- ✓ Informer nos supérieurs en cas de conflit d'intérêt réel ou potentiel qui pourrait influencer ou potentiellement influencer notre jugement et nos actes (par exemple, lorsqu'un parent travaille pour un fournisseur) ou si nous occupons un poste, ou détenons un intérêt financier d'une organisation concurrente, client, fournisseur ou partenaire commercial de De Dietrich, alors que notre travail chez De Dietrich pourrait nous permettre d'exercer une influence sur la relation.
- ✓ Faire preuve de discernement afin d'éviter toute situation susceptible de présenter un conflit d'intérêt ou d'être perçue comme telle.
- ✓ Nous assurer, lors d'une participation personnelle à des activités de partenariat, qu'il n'existe aucun conflit d'intérêt avec le groupe De Dietrich.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Occulter toute information sur d'éventuels conflits d'intérêts.

Vous devez être tout particulièrement vigilant si vous êtes parent avec une personne travaillant pour un concurrent, fournisseur ou client de De Dietrich. Bien que ce type de relation ne soit pas intrinsèquement illégal, elle peut le devenir si vous agissez, vous ou votre parent, contre les intérêts de votre propre employeur.

Il est parfois difficile de déterminer s'il existe un conflit d'intérêts. Dans ces cas précis, nous vous invitons à demander conseil à votre direction.

## 12. Cadeaux et invitations

L'échange de cadeaux ou d'invitations peut aider à créer un partenariat et à améliorer les relations commerciales, mais peut également entraîner des conflits entre intérêts personnels et obligations professionnelles.

Chez De Dietrich, lorsque vous recevez ou offrez des cadeaux ou invitations, la règle d'or est de conserver une transparence totale avec vos supérieurs, de rester dans les limites du raisonnable et de toujours vous demander comment cela pourrait être interprété.

**Nous devons :**

- ✓ Vérifier que les cadeaux et invitations que nous proposons sont appropriés et conformes aux principes éthiques de De Dietrich.
- ✓ Nous assurer, pour toutes nos relations commerciales, que l'ensemble des parties soient informées de la politique de De Dietrich en matière de cadeaux et d'invitations.  
De même, nous devons respecter la politique de notre nouveau partenaire en la matière.
- ✓ Refuser poliment mais fermement tout cadeau ou invitation qui pourrait créer un sentiment d'obligation.

**Nous ne devons pas :**

- ✗ Accepter des cadeaux ou invitations (y compris des faveurs accordées à des membres de notre famille), sauf s'ils ont clairement une valeur symbolique et ne valent pas plus de 100 € par an et par partenaire commercial (par exemple, un repas occasionnel, une invitation à une activité sociale, sportive ou événement culturel, ou la participation à un événement parrainé par l'entreprise ou découlant d'une activité de parrainage).
- ✗ Recevoir ou donner des cadeaux en espèces.

Dans certains pays, refuser un cadeau peut être perçu comme un manque de politesse sur le plan culturel et peut même nuire aux relations commerciales. En cas de refus ou renvoi d'un cadeau pouvant être perçu comme discourtois, le bénéficiaire doit en informer sa direction, qui décidera des mesures à prendre en ce qui concerne le cadeau, dans le respect des principes éthiques de De Dietrich.





## 13. Corruption

Chez De Dietrich, quel que soit le pays dans lequel nous sommes actifs, nous interdisons totalement toute forme de corruption dans nos relations avec nos partenaires commerciaux et institutionnels, ainsi qu'avec les autorités. De Dietrich s'oppose à la réception ou au versement de pots-de-vin ou de toute autre forme illégale d'avantage, financier ou en nature, directement ou indirectement par le biais d'une tierce partie, à des fonctionnaires, des membres des gouvernements ou toute autre personnalité publique, ainsi qu'à toute entité privée, dans le but d'obtenir un avantage ou de favoriser une personne ou une entreprise.

### Nous devons :

- ✓ Nous assurer que nos règles anti-corruption soient connues de nos fournisseurs, prestataires de services, agents, clients et autres prestataires.
- ✓ Vérifier, lors des contacts avec des représentants, intermédiaires ou consultants externes, que le paiement effectué pour leurs services est raisonnable et correspond à la tâche confiée.
- ✓ Informer immédiatement la direction et le PDG du Groupe si nous découvrons une activité susceptible d'enfreindre notre politique anti-corruption, ou tout cas d'extorsion ou de tentative d'extorsion.

- ✓ Veiller à ce que nos relations, en particulier lors des négociations commerciales, reposent sur des principes de transparence et d'intégrité.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Offrir, promouvoir ou donner de l'argent, des commissions ou toute autre forme de « paiement de facilitation » ou d'objet de valeur (cadeau, invitation, etc.) à un représentant du gouvernement ou des pouvoirs publics, à un parti politique ou à une personne active dans la vie politique, ou à un syndicat ou une personne active dans la vie syndicale.
- ✗ Donner des cadeaux qui n'ont rien de symbolique à nos clients, ou donner ou proposer un paiement dans le but d'obtenir ou de conserver une transaction.
- ✗ Demander aux intermédiaires de faire ce qui nous est interdit. Pour cela, nous choisissons avec soin et surveillons de près nos consultants, sous-traitants, agents et autres partenaires commerciaux.

## 14. Confidentialité et protection des informations sensibles

L'avantage concurrentiel de De Dietrich repose avant tout sur des informations scientifiques, techniques, financières et commerciales sensibles. Ces informations sont très importantes pour l'entreprise et leur divulgation malveillante ou accidentelle pourrait sérieusement nuire à la compétitivité du Groupe et à son avenir.

Toutes les mesures doivent donc être prises pour assurer leur protection et stockage dans un endroit sûr. Toute information non publique doit donc être protégée, même en l'absence d'obligation de secret formelle, qu'il s'agisse d'informations concernant l'entreprise, ses salariés ou des tiers tels que nos partenaires commerciaux.

### Nous devons :

- ✓ Limiter la divulgation d'informations internes aux personnes légitimement tenues de les connaître dans l'intérêt de De Dietrich.
- ✓ Rester au courant des règles du Groupe en matière de gestion de l'information et vérifier que les règles de circulation, reproduction, conservation et destruction des documents sont respectées.
- ✓ Protéger complètement l'ensemble des données confidentielles concernant les consommateurs, clients et fournisseurs, ainsi que toutes les informations sur support papier et électronique.
- ✓ Être vigilant lors de l'utilisation des informations sensibles dans des lieux publics (trains, avions, restaurants, séminaires et utilisation du Wi-Fi public).
- ✓ Avant de partager des informations internes avec des personnes extérieures à De Dietrich (y compris et en particulier les membres de notre famille et nos contacts sur les réseaux sociaux) vérifier le droit de communiquer.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Partager des informations confidentielles sur l'entreprise, y compris des photographies, quelle que soit la plateforme de réseaux sociaux.
- ✗ Divulguer des informations confidentielles relatives à un ancien employeur.
- ✗ Stocker des informations internes (y compris des copies) telles que des fichiers, actifs, données techniques et diverses autres informations confidentielles concernant l'entreprise. En cas de départ de l'entreprise, l'ensemble de ces éléments doit être restitué par l'employé à la fin de son contrat.
- ✗ Utiliser les informations obtenues lors de notre activité professionnelle à des fins personnelles, directement ou indirectement.



## 15. Préservation de l'image du Groupe

De Dietrich tient tout particulièrement à conserver son image et sa réputation. L'ensemble des commentaires concernant le groupe De Dietrich, notamment lorsque ses employés utilisent les réseaux sociaux, y compris dans un contexte privé, peut non seulement être attribué au Groupe, mais également avoir des répercussions négatives sur l'image et la réputation de ce dernier.

### Nous devons :

- ✓ Agir en gardant toujours à l'esprit les intérêts de De Dietrich.
- ✓ Nous identifier toujours en tant qu'employés de De Dietrich lors de l'utilisation des réseaux sociaux dans le cadre de notre activité professionnelle.
- ✓ Garder toujours à l'esprit que rien n'est « secret » ou « privé » sur internet.
- ✓ Respecter les dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en ce qui concerne la communication d'informations financières et le respect du droit d'auteur, de confidentialité et du secret des affaires.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Parler ou écrire, communiquer ou prendre quelconque engagement pour ou au nom de De Dietrich concernant ses activités et ses produits, sans autorisation expresse.

- ✗ Utiliser le papier à en-tête ou les adresses e-mail de De Dietrich à des fins personnelles ou pour exprimer une opinion personnelle.
- ✗ Répondre aux questions des médias (y compris les réseaux sociaux) concernant nos produits et équipements sans être compétent ou autorisé à le faire.



## 16. Respect de la vie privée et des données personnelles

Nous avons tous le droit de faire respecter notre vie privée. Chez De Dietrich, nous assurons la protection et la confidentialité des données personnelles\* relatives à nos employés, actionnaires, fournisseurs, clients et ainsi qu'à toutes les autres parties prenantes pour lesquelles nous pourrions connaître des informations privées.

### Nous devons :

- ✓ Nous assurer que les personnes au nom desquelles nous collectons des données personnelles ont été informées du type de données que nous collectons, de la façon dont nous pensons les utiliser et la manière de nous contacter en cas de questions.
  - ✓ Collecter uniquement des données personnelles légitimes et nécessaires.
  - ✓ Détruire ou corriger les données inexactes ou incomplètes.
  - ✓ Nous assurer que les données personnelles sont complètement protégées.
  - ✓ Veiller à ne transmettre ces données, au sein de De Dietrich, qu'aux personnes autorisées ayant un besoin légitime de les connaître.
  - ✓ Demander conseil avant de transférer des données personnelles en dehors du pays dans lequel elles sont collectées.
  - ✓ Garantir le droit de nos collègues de faire respecter leur vie privée.
- ✓ Nous assurer que ces principes soient respectés par les fournisseurs de services à qui nous pouvons confier la collecte ou l'utilisation de données personnelles.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Recueillir des données dites « sensibles » (relatives notamment à la santé, à l'origine ethnique, aux préférences sexuelles, aux opinions politiques et à la religion) sans le consentement de la personne, sauf si la loi l'exige.
- ✗ Recueillir des données privées concernant d'autres employés, sauf si cela est nécessaire pour la gestion des ressources humaines ou pour d'autres raisons commerciales légitimes, et uniquement dans les limites autorisées par la législation en vigueur.
- ✗ Communiquer des données personnelles à une personne extérieure à De Dietrich, sauf obligation légale ou appel à des prestataires de services techniques, ou si la personne concernée a donné son autorisation.
- ✗ Conserver les données plus longtemps que nécessaire, sauf pour des raisons juridiques ou professionnelles.
- ✗ Accéder à des données personnelles ou les stocker sans autorisations nécessaires ni besoin urgent aux fins des activités de l'entreprise.

\* Le terme « données personnelles » désigne des informations permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique (nom, date de naissance, numéro de sécurité sociale, photo, adresse e-mail, identifiant d'ordinateur, etc.).



## 17. Utilisation des ressources de l'entreprise

Les fichiers, biens, équipements, données techniques et autres informations confidentielles relatives à l'entreprise (propriété intellectuelle, secrets d'entreprise, brevets et marques commerciales), ainsi qu'aux ressources de l'entreprise, sont des actifs matériels ou immatériels importants pouvant être essentiels à la préservation des résultats et avantages commerciaux de De Dietrich.

### Nous devons :

- ✓ Préserver et protéger les ressources de l'entreprise et éviter qu'elles ne soient perdues, endommagées, utilisées de manière abusive, gaspillées, prêtées, ou transmises sans autorisation.
- ✓ Garder à l'esprit que tous les actifs et documents de l'entreprise appartiennent à De Dietrich.

### Nous ne devons pas :

- ✗ Utiliser les ressources de l'entreprise à des fins privées. L'utilisation personnelle d'outils de communication tels que l'e-mail, le téléphone, internet, etc. peut être tolérée, à condition qu'elle soit limitée et qu'elle n'entraîne pas de coûts déraisonnables ni n'empiète sur nos activités professionnelles.
- ✗ Faire un usage inapproprié des systèmes informatiques, du courrier électronique ou des services internet.

- ✗ Utiliser des ressources appartenant à des tiers (photos, films, articles, etc.) sans confirmer que De Dietrich en a le droit.



## 18. Informations financières et fiscales, lutte contre le blanchiment d'argent

Nous avons tous l'obligation de vérifier que l'ensemble des informations figurant dans nos documents financiers et autres sont exactes. Il s'agit de l'une des clés du succès de toute entreprise et elle est essentielle pour mener notre activité de manière honnête, efficace et légale.

Il est particulièrement important de fournir à nos actionnaires des informations transparentes, fiables et justes. Enfin, nous devons nous assurer que nos activités ne peuvent pas être utilisées pour « blanchir » de l'argent provenant d'activités criminelles.

### **Nous devons :**

- ✓ Réaliser des transactions autorisées et légitimes, telles que l'achat, la vente ou le transfert de marchandises, sur la base d'une documentation valide.
- ✓ Enregistrer toutes les transactions avec exactitude, de manière complète et au cours de la période comptable appropriée, conformément aux principes comptables généralement reconnus.
- ✓ Vérifier que les informations figurant dans les rapports financiers et non financiers soient toujours exactes, précises et authentiques.
- ✓ Conserver tous les documents et dossiers dans un système d'archivage approprié, pendant la durée prescrite par la loi.

- ✓ Vérifier que les déclarations comptables et fiscales sont complètes, opportunes, conformes aux lois et reflètent la réalité.
- ✓ Coopérer avec les auditeurs internes et externes qui vérifieront la qualité et la fiabilité des informations communiquées.

### **Nous ne devons pas :**

- ✗ Utiliser les fonds, les actifs ou les informations de l'entreprise à des fins illégales, notamment pour l'achat de priviléges ou d'avantages spéciaux.
- ✗ Vendre, transférer ou remettre une propriété de De Dietrich sans les autorisations et documents nécessaires.
- ✗ Accepter des transactions en espèces. Sans autres possibilités et si le montant légal maximum est respecté, ces transactions doivent être expressément autorisées par le Directeur Financier et le Directeur Général de la filiale, et être correctement enregistrées et documentées.
- ✗ Dissimuler des paiements en ayant recours à des tiers.



# Le comité d'éthique du Groupe

## Composition et nomination du Comité d'éthique.

Le Comité d'éthique se compose d'un Président et de membres choisis parmi les principaux domaines d'activité/filiales du Groupe et proposés par le PDG. L'ensemble des membres du Comité d'éthique doivent être employés du Groupe De Dietrich, avoir collectivement une bonne connaissance de ses activités et faire preuve de l'indépendance et de la liberté de pensée nécessaires à leur mission.

## Ressources du Comité d'éthique.

Le Comité d'éthique travaille en étroite collaboration avec les spécialistes/conseillers juridiques du Groupe et peut faire appel à n'importe quelle entité du Groupe pour l'assister. Le Comité est autorisé à visiter tous les sites et toutes les filiales du Groupe. Des évaluations éthiques sont effectuées par des tiers afin de vérifier l'application de nos principes d'action. Le Président du Comité d'éthique du Groupe en assure le suivi. Le Président du Comité d'éthique du Groupe informe régulièrement le PDG du Groupe.

Tous les membres du Comité d'éthique s'engagent à respecter la confidentialité et à protéger les données personnelles.

## Missions du Comité d'éthique du Groupe.

Le Comité d'éthique est responsable de :

- ✓ La gestion du Code éthique. Il peut suggérer toute modification jugée nécessaire.
- ✓ Il écoute, soutien et conseille les employés ainsi que les autres parties prenantes.
- ✓ Il émet des recommandations aux équipes de direction sur toutes les questions éthiques et attire leur attention sur les risques éthiques que nos activités peuvent engendrer.
- ✓ Le cas échéant, il examine l'ensemble des communications relatives à l'éthique au sein du Groupe, en particulier avec les organisations internationales, gouvernementales et non gouvernementales.
- ✓ Il participe aux demandes d'élaboration de pratiques spécifiques ou de politiques locales.
- ✓ Il adresse des recommandations aux entités du Groupe responsables de la formation pour introduire le Code éthique dans les procédures de formation, en particulier lors des étapes d'accueil et de gestion.
- ✓ Il traite les cas remontés par notre outil Navex et propose des plans d'action.

Contact : [ethics@dedietrich.com](mailto:ethics@dedietrich.com)



# Politique de signalement De Dietrich

Navex Global, un dispositif simple et accessible



Vous pouvez signaler une situation à tout moment, en vous connectant sur [dedietrich.ethicspoint.com](http://dedietrich.ethicspoint.com).

Ce service est disponible 24h/24, 7j/7.

Choisissez votre langue et votre pays, décrivez les faits de manière aussi précise que possible, puis validez votre signalement. Une fois le signalement envoyé, un identifiant personnel vous permettra de suivre l'évolution de votre dossier.

**Signaler, c'est agir avec responsabilité**

Préserver un environnement de travail sain, respectueux et éthique est l'affaire de tous. Certaines situations peuvent remettre en cause ces principes : conflit d'intérêts, comportement inapproprié, atteinte à la sécurité, fraude, discrimination, etc.

Lorsqu'un doute survient, il est important de pouvoir en parler, sans crainte. Pour cela, un dispositif sécurisé et confidentiel est à votre disposition.

## Comment nous contacter ?

- Site web sécurisé : [dedietrich.ethicspoint.com](http://dedietrich.ethicspoint.com)

Pays	Numéro de téléphone
Afrique du Sud	080 098 8867
Allemagne	0800 1821594

Belgique	0800 12 719
Brésil	0800 000 0555
Chine	400 120 1885
Espagne	900 751 050
États-Unis	833 935 3284
France	0 800 90 38 73
Hongrie	06 80 088 013
Inde	000 800 503 706
Irlande	1800 887 755
Italie	800 931 459
Pays-Bas	0800 0231222
République tchèque	800 143 326
Royaume-Uni	0808 196 2154
Singapour	800 492 2636
Suisse	0800 163 434

Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir signalé de bonne foi une situation problématique.

## Confidentialité garantie

Notre système d'alerte est géré par Navex Global, un organisme indépendant reconnu pour son sérieux. Aucune adresse IP n'est tracée, aucune donnée personnelle n'est exploitée, votre anonymat est respecté.

## Et après ?

Votre signalement est examiné par une équipe formée. Chaque situation est traitée avec sérieux et dans le respect de toutes les personnes concernées. Si une intervention est nécessaire, elle aura lieu avec discréction, sans vous exposer. Vous pouvez suivre l'évolution à tout moment.

## Une responsabilité partagée

Signaler, ce n'est pas accuser. C'est permettre à l'entreprise de réagir face à des situations contraires à ses valeurs. C'est une démarche constructive, au service du collectif. Votre parole compte.

Ensemble, faisons en sorte que chacun puisse travailler dans un climat de confiance.

## En cas d'urgence

Si vous êtes confronté à un danger immédiat, professionnel ou personnel, contactez les autorités compétentes ou les services d'urgence.



De Dietrich est le leader mondial pour la conception et la fourniture de systèmes, d'équipements de procédé et de solutions destinés aux industries pharmaceutique, agroalimentaire, de la chimie verte et de la chimie.

**De Dietrich SAS**  
Immeuble Le Belem  
Espace Européen de l'Entreprise  
5, rue de Lisbonne - CS 70009  
67012 Strasbourg Cedex  
[www.dedietrich.com](http://www.dedietrich.com)