

CODE



ÉTHIQUE

SOMMAIRE



MESSAGE DU PRÉSIDENT	3
LES ENGAGEMENTS DU COMITÉ EXÉCUTIF ET DU RESPONSABLE COMPLIANCE	4
I. INTRODUCTION	5
1. Introduction	6
2. Valeurs & comportements	7
3. Lois et réglementations applicables	8
II. NOS ENGAGEMENTS EN TANT QU'ENTREPRISE	9
1. Corruption et paiements corrompus	10
2. Blanchiment d'argent	10
3. Sanctions économiques et embargos	11
4. Concurrence loyale et respect des lois sur la concurrence	11
III. NOS ENGAGEMENTS COMME EMPLOYEUR	12
1. Assurer la sécurité au travail	13
2. Conflits d'intérêts	13
3. Protection des données personnelles	13
4. Développement de carrière et formation	14
5. Diversité et égalité des chances	14
6. Harcèlement et violence	14
7. Informations exclusives	15
8. Relations avec les médias et utilisation des médias sociaux	15

IV. NOS ENGAGEMENTS EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE RESPONSABLE	16
1. Respect de l'environnement	17
2. Respect des droits de l'homme	17
3. Sécurité des aliments pour animaux	17
4. Notre engagement envers les communautés	17
V. NOS ENGAGEMENTS EN TANT QUE COLLABORATEURS ET/OU MANAGER	18
VI. CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES	20
1. Soumission d'un rapport	21
2. Confidentialité	21
3. Traitement des rapports et enquête	21
4. Protection des données	22
5. Protection contre les représailles	22





MESSAGE DU PRÉSIDENT

Chers collègues,

Le succès d'une entreprise repose en grande partie sur la confiance, non seulement de ses partenaires commerciaux, ses actionnaires mais aussi et surtout de ses collaborateurs.

La confiance ne peut jamais être considérée comme acquise. Elle s'obtient par la transparence, la fiabilité et l'équité.

L'intégrité est depuis toujours l'une des valeurs d'Adisseo. C'est sur cette base que nous avons élaboré ce Code d'Éthique pour tous les collaborateurs d'Adisseo.

Le Code d'Éthique énonce les principes et les règles de conduite que chacun d'entre nous, quel que soit son titre ou son poste de travail, s'engage à respecter et à mettre en œuvre quotidiennement dans le cadre de ses fonctions. Ce Code a pour objectif à vous fournir des conseils pour les situations dans lesquelles vous pouvez ressentir le besoin de vérifier que vos décisions sont les bonnes.

Bien que ce Code ne puisse pas couvrir toutes les situations délicates que vous pourriez avoir à gérer les principes de respect, d'équité, de transparence et de précaution doivent constituer des points de référence pour vous aider dans votre prise de décision et sa mise en œuvre.

Je suis convaincu que le succès d'Adisseo ne peut être dissocié du respect de notre environnement et de nos communautés. Nous ne pouvons pas concevoir notre réussite sans conformité à l'ensemble des règles qui s'appliquent à nos activités, et sans être responsables envers toutes nos parties prenantes.

J'attends que chacun d'entre vous lise attentivement ce Code d'Éthique, qu'il s'y conforme à tout instant, en assumant pleinement ses responsabilités.

Bien cordialement,

Zhigang HAO
CEO, Groupe Adisseo



« Nous sommes tous responsables de la réputation d'ADISSEO. Je sais que je peux compter sur vous pour placer l'intégrité et les pratiques commerciales durables au cœur de nos actions au centre de tout ce que nous faisons. »

LES ENGAGEMENTS DU COMITÉ EXÉCUTIF ET DU RESPONSABLE COMPLIANCE

Ce code éthique est d'une importance capitale pour le succès d'Adisseo. L'éthique s'applique au comportement de tous les collaborateurs du Groupe Adisseo, partout dans le monde, à tous les niveaux, sans exception.

Chacun de nous, en tant qu'ambassadeur et membre de la communauté Adisseo, s'engage personnellement à suivre ce Code, dans sa lettre comme dans son esprit.

Vous devez toujours vous rappeler que :

- les principes éthiques énoncés dans ce code ne sont pas optionnels : ils sont à respecter.
- vous montrez l'exemple : la réputation d'Adisseo, la confiance de toutes nos parties prenantes, dépendent de chacun de nous.
- vous serez évalué non seulement sur ce que vous faites, mais aussi sur la façon dont vous le faites.



Zhigang HAO
Chief Executive Officer



Frédéric JACQUIN
Chief Operating Officer



Virginie CAYATTE
Executive Finances
Vice President



Jean-François ROUS
Executive Vice
President Innovation



Fabien SIGUIER
Executive Vice President Human
Ressources and Transformation



Frank CHMITELIN
Executive Vice President
Strategy, Sustainable
Development and Safety



Hervé ALEXANDRE
SBU Methionine
Executive Director



Sebastian MARTEN
Executive Director
SBU Specialties



Bruno MICHENZI
Vice President
Sales & Marketing



Marc PROTO
Executive Vice President
Cost Competitiveness



Gary WANG
Great China Executive
Vice-President



I. INTRODUCTION

1. INTRODUCTION



ADISSEO accorde la plus haute importance à sa réputation en matière d'honnêteté, d'intégrité et de respect des normes éthiques dans la gestion de ses transactions commerciales. Ce Code d'Éthique réaffirme l'importance pour Adisseo de respecter des principes exigeants en matière d'éthique, tels que :



Ces normes ne peuvent être respectées et maintenues qu'au travers des actions et du comportement de l'ensemble des collaborateurs de la Société ; et des personnes ou entités agissant pour le compte de la Société. **Les collaborateurs de la Société doivent suivre scrupuleusement ces normes et contribuer à un environnement de travail respectueux, loyal et juste.**

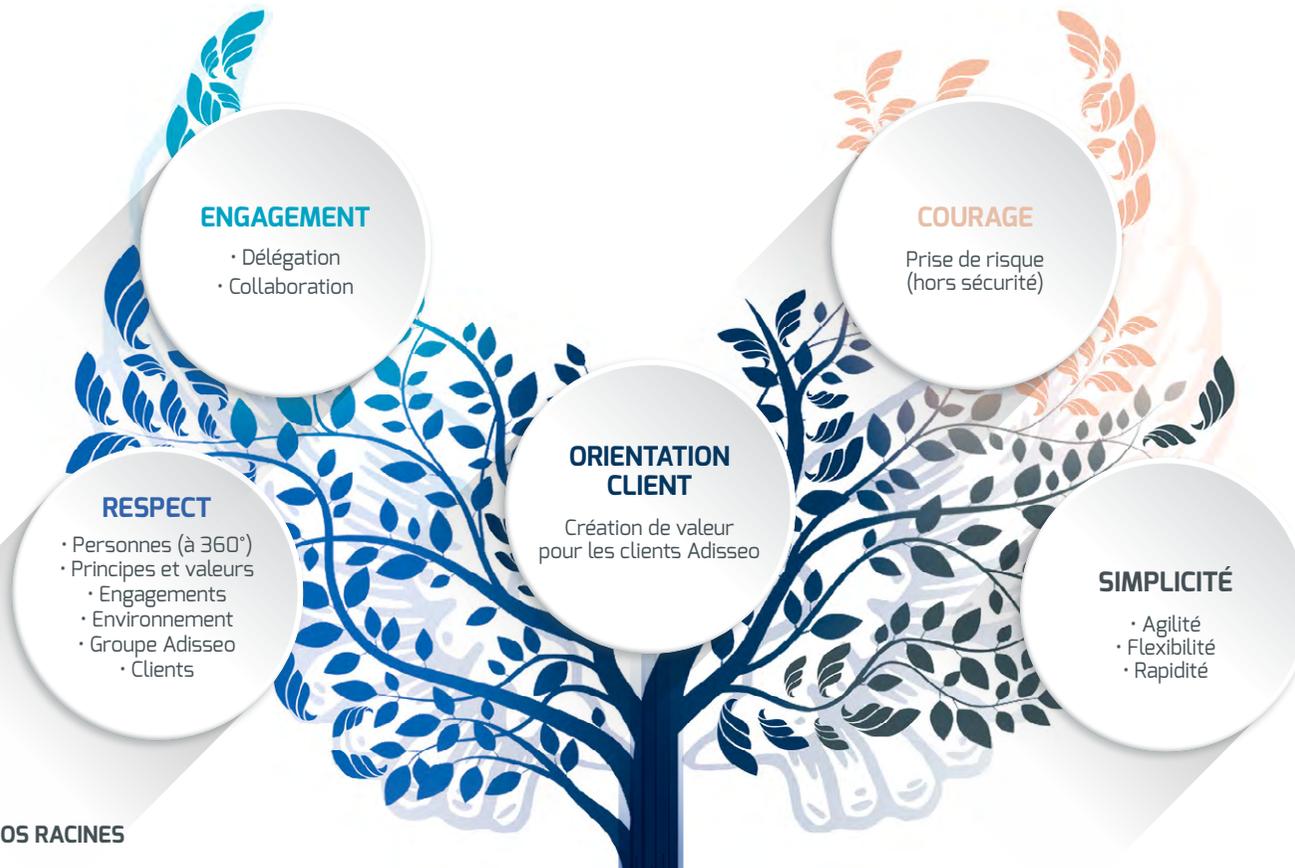
Ce Code d'Éthique a été élaboré pour respecter les législations locales applicables mais également pour répondre aux exigences d'ADISSEO. Si les dispositions de ce Code d'Éthique différaient d'une loi locale applicable, c'est la norme la plus restrictive qui devrait s'appliquer. Si vous avez des questions concernant un éventuel conflit entre le Code d'Éthique et toute loi locale applicable, merci de vous rapprocher du responsable Compliance pour identifier la règle applicable.

Adisseo interdit toute participation à toute activité prohibée par la loi ou la réglementation en vigueur.

Adisseo s'engage également à appliquer les normes éthiques et professionnelles les plus exigeantes. Adisseo ne cautionne en aucune manière tout comportement inapproprié d'un collaborateur, qui serait contraire à l'éthique ou abusif.

De plus, Adisseo interdit tout comportement de ce genre, ainsi que toute forme de harcèlement sexuel ou moral, par toute personne qui ne serait pas employée par Adisseo, tel qu'un vendeur, un agent un fournisseur, un client ou un autre tiers, et avec qui les collaborateurs sont en relation de travail. Cependant, il peut y avoir des situations où les collaborateurs pensent qu'une autre personne a agi en contradiction avec les règles dont **Adisseo promeut le respect. Les collaborateurs d'Adisseo qui pensent de bonne foi qu'il y a eu violation de ces règles sont encouragés à déclarer ce prétendu manquement au responsable Compliance**, au service des Ressources Humaines, ou à leur manager. Adisseo s'engage à protéger de toutes représailles les collaborateurs qui seraient amenés à lancer une alerte de bonne foi ou à refuser d'exécuter un ordre illégal.

2. VALEURS & COMPORTEMENTS



■ NOS VALEURS SONT NOS RACINES

ESPRIT D'ÉQUIPE

Il nous rend solidaires de nos succès comme de nos difficultés. Pour avoir la satisfaction de réussir ensemble, partageons les informations, les efforts et les projets.

RESPONSABILISATION

Chacun d'entre nous est un acteur qui contribue aux succès de l'entreprise dans l'intérêt du bien commun. Encourageons l'esprit de décision, le sens de l'urgence, le courage et la délégation. Assumons nos responsabilités.

INTÉGRITÉ

Entre nous et avec nos clients et partenaires, nos actes sont toujours en accord avec nos paroles et nos valeurs. Réussissons ensemble avec honnêteté et transparence.

CRÉATIVITÉ

Elle doit nous ouvrir de nouvelles voies et de nouvelles manières de réussir ensemble. Accordons une large place aux initiatives et à l'innovation, soutenons les idées nouvelles et les "pionniers" au sein d'Adisseo, ayons la curiosité d'aller chercher à l'extérieur de nouvelles idées.

CULTURE DU RÉSULTAT

Elle rend nos actions efficaces et mesurables, qui nous permet de délivrer les attendus de la société et des équipes tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Pour chacun de nous, la réussite passe par la recherche de la performance, l'amélioration continue et l'écoute de nos clients.

3. LOIS ET RÉGLEMENTATIONS APPLICABLES



En prenant connaissance de ce Code d'Éthique, les collaborateurs doivent être conscients des lois et règlements qui s'appliquent à la conduite des affaires de la Société, y compris ceux applicables dans les juridictions où la Société a un bureau local ou une filiale. Lorsqu'il existe une question ou une incertitude concernant ces exigences, le collaborateur doit demander conseil au responsable Compliance. Adisseo a désigné la personne suivante comme Responsable Compliance :

Compliance department
ADISSEO France S.A.S.
10, place du Général de Gaulle
92160 - Antony (France)
compliance@adisseo.com

Pour les régions, vous pouvez trouver votre liste de contacts sur Idoos / Partie Compliance:

<https://intranet-new.adisseo.com/groupe/compliance/>





II. NOS ENGAGEMENTS EN TANT QU'ENTREPRISE

1. CORRUPTION ET PAIEMENTS CORROMPUS



Il est interdit à tous les collaborateurs d'Adisseo, ainsi qu'à toutes les parties agissant pour le compte d'Adisseo, de commettre un acte de corruption ou de l'accepter, ni de proposer de commettre un acte de corruption ou de proposer de l'accepter, ni de promettre de commettre un acte de corruption ou de promettre de l'accepter, en contrepartie d'un avantage, que celui-ci ait été effectivement reçu ou non.

Aucun pot-de-vin ne peut être fourni, offert ou accepté par une personne en échange de la recommandation, de l'achat, de la fourniture de produits d'Adisseo ou en contrepartie de l'engagement de continuer à le faire. Rien ne peut être offert, fourni ou accepté d'une manière ou avec des conditions qui auraient une influence inappropriée sur l'action ou la conduite d'une personne, ou même qui pourraient simplement donner l'impression d'avoir une telle influence. Les collaborateurs et toute partie agissant au nom d'Adisseo ne doivent pas apparaître comme influençant indûment les fournisseurs, les clients ou les fonctionnaires d'un gouvernement de quelque manière que ce soit.

Les collaborateurs ne sont pas autorisés à accepter un cadeau ou une gratification/ invitation de la part de clients ou de fournisseurs sous quelque forme que ce soit (en particulier, un montant d'argent, des marchandises, des services, des divertissements ou des voyages) sauf si le cadeau ou la gratification / l'invitation est d'une valeur symbolique ou si le collaborateur a obtenu les approbations nécessaires conformément à la politique d'Adisseo en matière de cadeaux.

Adisseo favorise la sélection de ses partenaires commerciaux sur la base de leur capacité et de leur engagement à respecter les principes de lutte contre la corruption énoncée dans le présent Code et la Politique anti-corruption d'Adisseo.

La Politique anti-corruption d'Adisseo comporte de plus amples détails pour aider les collaborateurs à identifier les éventuels problèmes de corruption, avec des recommandations et des procédures permettant de se conformer aux règles et lois internes applicables (telles que la FCPA des États-Unis, la loi britannique sur la corruption, la loi française anti-corruption ou la loi chinoise anti-corruption).

À tout moment, des conseils peuvent être fournis aux collaborateurs par le responsable Compliance. En cas de doute, consultez votre manager ou le responsable Compliance : compliance@adisseo.com

2. BLANCHIMENT D'ARGENT



Ce Code d'Éthique interdit à la Société et aux personnes ou entités agissant en son nom d'engager ou d'aider au blanchiment d'argent. Il ne doit y avoir aucune tentative de dissimuler ou de masquer la nature, l'emplacement, la source, la propriété ou le contrôle de l'argent par le biais de transactions financières ou de la circulation de fonds d'une institution financière ou d'une juridiction à une autre.



3. SANCTIONS ÉCONOMIQUES ET EMBARGOS



La Société est en conformité avec toutes les réglementations nationales et internationales applicables à son activité. Les collaborateurs ne doivent pas effectuer de transactions avec des personnes ou des entités figurant sur des listes sous embargo ou enfreindre les sanctions applicables.

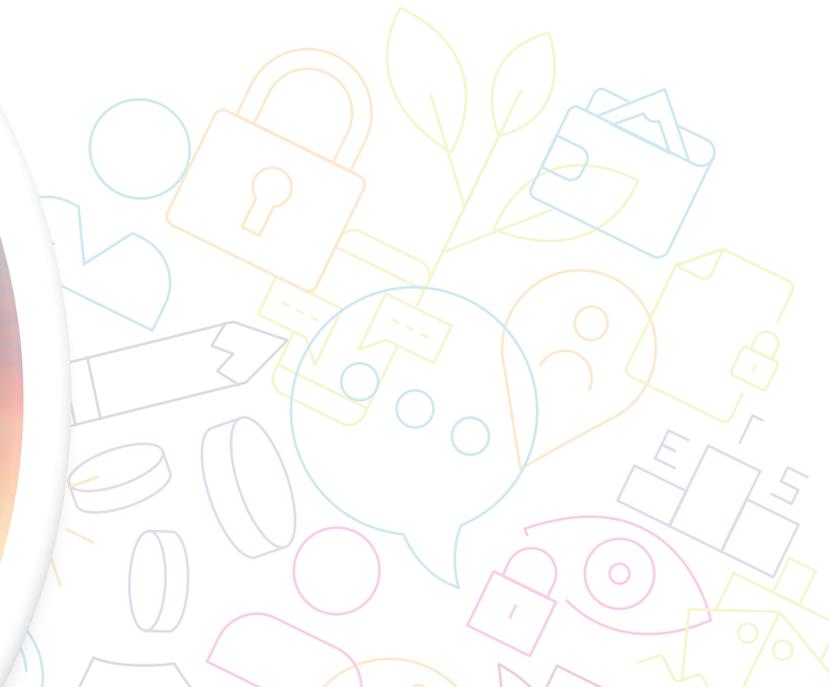
4. CONCURRENCE LOYALE ET RESPECT DES LOIS SUR LA CONCURRENCE



La Société aspire à une concurrence loyale et la promeut. Elle s'engage à respecter les lois applicables en matière de concurrence. La Société s'abstiendra de toute activité susceptible de restreindre une concurrence loyale ou de soulever des problèmes de droit de la concurrence.

En particulier Adisseo ne s'entendra pas avec des concurrents dans des cartels, en participant à la fixation des prix, au partage des marchés ou au truquage des appels d'offres. Adisseo prohibe tout comportement qui viendrait entraver la libre concurrence.

De même, dans le cadre du respect des lois antitrust, Adisseo n'échangera pas de données commerciales sensibles avec des concurrents.





III. NOS ENGAGEMENTS COMME EMPLOYEUR

1. ASSURER LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



Nous nous engageons à maintenir des lieux de travail sûrs qui respectent toutes les lois applicables en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que nos propres politiques. Des règles de sécurité ont été élaborées pour protéger nos collaborateurs et rendre nos opérations aussi sûres que possible. Ces règles doivent être suivies attentivement.

Il est essentiel que chaque collaborateur connaisse et comprenne les règles spécifiques en matière de santé, de sécurité et de sûreté associées à son poste. Tout danger ou risque doit être signalé immédiatement afin d'éviter tout accident ou blessure.

2. CONFLITS D'INTÉRÊTS



Les collaborateurs doivent s'abstenir de participer à toute activité ou entreprise qui pourrait être en conflit avec les intérêts d'Adisseo. Par exemple, les collaborateurs ne peuvent pas accepter de recevoir de l'argent ou d'autres avantages de la part d'un prestataire de services de la Société, ni utiliser leurs prérogatives en tant que représentant de la Société pour en tirer un avantage personnel. **Les collaborateurs ne peuvent pas non plus accepter un deuxième emploi ou obtenir une contrepartie financière de la part d'un client, d'un concurrent ou d'un fournisseur de la Société lorsqu'il y a un conflit d'intérêt réel ou potentiel.**



3. PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES



La Société respecte la vie privée et l'intégrité de ses parties prenantes et collaborateurs et vise à mettre en œuvre des normes strictes lors du traitement des données personnelles. **La Société recueille et conserve uniquement les renseignements personnels qui sont autorisés par la loi et nécessaires pour ses activités, y compris la collecte, le traitement et le stockage des données personnelles.** Toutes les données personnelles collectées et détenues par la Société seront traitées de façon transparente, licite et précautionneuse, et d'une manière qui protège la vie privée des collaborateurs et de toute autre personne qui pourrait être concernée.





4. DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET FORMATION

Le développement de carrière et la formation professionnelle des collaborateurs sont des facteurs déterminants pour le succès d'Adisseo. La qualité du travail effectué par les collaborateurs d'Adisseo est déterminante pour la croissance de la Société. La sélection de tout collaborateur et sa nomination à un poste reposent exclusivement sur ses qualifications et ses compétences, en conformité avec les dispositions légales applicables. La Société vise à fournir aux collaborateurs les informations et la formation nécessaires, afin de leur permettre de maximiser leurs compétences au sein de la Société. La Société s'assurera de la mise en œuvre régulière des formations réglementaires pour les collaborateurs concernés.

5. DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES



La Société s'assure du respect de l'égalité d'accès à l'emploi, de l'égalité de traitement en matière d'embauche, de promotion, de formation, de rémunération, de rupture du contrat de travail et de mesures disciplinaires, pour tous les collaborateurs quelle que soit leur race, couleur, religion, nationalité, sexe, orientation sexuelle, situation matrimoniale, leur statut d'ancien combattant, leur handicap physique ou mental, ou toute autre situation protégée par la Loi. Tous les collaborateurs doivent exercer leurs activités en respectant scrupuleusement cette politique.

6. HARCÈLEMENT ET VIOLENCE



Nous avons tous le droit de travailler dans un environnement sans violence ni harcèlement. Chez Adisseo, ne seront pas tolérés :

- Le harcèlement dans toutes ses formes
- L'utilisation de la force physique destinée à causer des lésions corporelles
- Les actes ou les menaces qui visent à intimider quelqu'un ou à lui faire craindre des lésions corporelles

Cela s'applique à la façon dont nous nous comportons les uns avec les autres et toute autre personne avec qui nous interagissons. Chacun de nous est responsable de se conduire en cohérence avec notre politique de lutte contre le harcèlement et la violence. Si vous êtes témoin de harcèlement, violence ou menace de violence, ou êtes informés de telles situations, vous devez le signaler immédiatement. Les managers sont responsables du maintien d'un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement, qui suppose une action rapide pour enquêter sur toute allégation en la matière, conformément aux lois et à nos politiques.

7. INFORMATIONS EXCLUSIVES



En travaillant au sein de la Société, les collaborateurs ont accès à des informations sur notre activité ou celle de nos clients, qui sont la propriété de la Société ou de nos clients ou confidentiels (tels que les business plans, les données financières, les systèmes d'information, les informations clients ou fournisseurs et les contrats avec des clients ou fournisseurs). **Chaque collaborateur d'Adisseo a une responsabilité professionnelle et éthique et doit traiter ces informations comme étant privilégiées et confidentielles et doit s'assurer qu'elles ne sont pas divulguées de manière impropre ou accidentelle à quiconque ne travaille pas pour Adisseo ou n'a pas besoin d'avoir accès à ces informations.**

A l'issue de leur contrat de travail, les collaborateurs doivent rapporter tous les biens appartenant à la Société et toutes les copies de documents, notes, disques durs d'ordinateur, clés USB et autres biens contenant des informations exclusives ou confidentielles relatives à Adisseo qui ne sont pas diffusées au grand public.



8. RELATIONS AVEC LES MÉDIAS ET UTILISATION DES MÉDIAS SOCIAUX



Seuls les porte-parole officiels d'Adisseo ou les collaborateurs expressément autorisés peuvent communiquer avec les médias en tant que représentant de la Société auprès des membres de la communauté financière, des actionnaires ou des groupes ou organisations externes, au sujet des activités de la Société. Les informations communiquées aux médias et diffusées publiquement doivent être véridiques. Toute information publique générée et communiquée par la Société doit être conforme à toutes les lois et réglementations en vigueur.

Quand ils sont amenés à parler d'Adisseo sur les réseaux sociaux, les collaborateurs doivent avoir des propos respectueux vis-à-vis de la Société, de ses concurrents, de ses partenaires et parties prenantes. Les collaborateurs doivent être conscients qu'ils ne sont pas dans un cadre privé quand ils publient des commentaires en ligne au sujet d'Adisseo, et que les commentaires privés, qui peuvent être rendus publics, peuvent être interprétés comme des déclarations de la Société. Bien que la Société encourage les collaborateurs à partager et échanger des informations qui favorisent et promeuvent les activités de la Société, seul le personnel autorisé désigné comme points de contact des médias sociaux peut le faire au nom de la Société et par le biais des forums de médias sociaux officiels auxquels participe la Société.





IV. NOS ENGAGEMENTS EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE RESPONSABLE



1. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

La préservation de l'environnement est une partie importante de l'identité d'Adisseo. Nous contribuons au développement durable de la planète en lui offrant une alimentation saine, durable, abordable et de qualité. En respectant les lois environnementales locales et en respectant nos propres règles, nous agissons avec intégrité, nous construisons la confiance et nous assurons la croissance d'Adisseo dans le futur.

Nous nous engageons à mettre en œuvre un programme ambitieux de développement durable qui impacte positivement notre environnement et nos communautés environnantes.

2. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Toutes nos opérations sont exemptes de travail forcé. Les collaborateurs sont traités équitablement et sont rémunérés selon les lois applicables (y compris le salaire minimum, les heures supplémentaires et les avantages sociaux obligatoires). Nos collaborateurs ont le droit de s'exprimer et de rejoindre ou de mettre en place des syndicats conformément aux lois locales. Un dialogue social confiant et actif est également clairement valorisé et promu au sein d'Adisseo. Les droits de l'homme et la sécurité de nos collaborateurs et partenaires sont de la plus haute importance pour Adisseo ; par conséquent, quiconque soupçonne

l'existence d'une violation des droits de l'homme doit la faire connaître, sachant qu'Adisseo garantit la protection des lanceurs d'alerte contre tout acte de représailles éventuel. Adisseo s'engage à respecter les lois en vigueur dans les pays où elle exerce ses activités. Nous appliquons les conventions internationales de l'Organisation internationale du travail, en particulier celles relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants.

3. SÉCURITÉ DES ALIMENTS POUR ANIMAUX

L'objectif d'Adisseo est d'offrir à la planète une alimentation saine, durable, abordable et de qualité. Nous utilisons des dispositifs internes et des fournisseurs externes qui garantissent que nos produits respectent nos exigences strictes en matière de sécurité des aliments et dans le domaine des Affaires Réglementaires, ainsi que toutes les lois applicables. Pour améliorer la sécurité des aliments au sein d'Adisseo et au sein de nos industries, nous partageons des informations sur les questions de sécurité en matière d'alimentation animale, à la fois en interne et en externe et encourageons nos collaborateurs à proposer des idées d'amélioration.

Tous les collaborateurs d'Adisseo sont responsables de s'assurer que les produits alimentaires et les procédés qu'ils mettent en œuvre respectent nos exigences en matière de sécurité alimentaire, et d'informer leur manager s'ils identifient un problème dans nos opérations qui pourrait compromettre la sécurité des aliments.

4. NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LES COMMUNAUTÉS

Nous mettons en œuvre nos connaissances et notre expertise pour aider à relever les défis économiques, environnementaux et sociaux dans les communautés où nous sommes présents et où nous travaillons. Nous sommes une entreprise internationale et nous avons un engagement citoyen important qui se concrétise en particulier dans la mise en œuvre de règles exigeantes dans tous ces domaines, et nous encourageons les autres à faire de même. Nous mettons tout en œuvre pour nous assurer que nos sites sont bien intégrés dans les communautés environnantes et pour éviter toute nuisance ou impact de voisinage liés à nos opérations.



V. NOS ENGAGEMENTS EN TANT QUE COLLABORATEURS ET/OU MANAGER

Il incombe à chaque collaborateur de la Société de respecter ce Code d'éthique, y compris l'obligation de demander des conseils en cas de doute.

Les collaborateurs sont chargés d'informer immédiatement le responsable Compliance de toute violation potentielle du Code d'éthique, ou des lois ou réglementations applicables, ou de toute autre politique de la Société.

Par conséquent, le non-respect des principes du présent Code d'Éthique et des lois ou règlements applicables constitueront un motif justifiant des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement et, le cas échéant, à des poursuites judiciaires*.

Rôles des dirigeants et des managers

Les dirigeants et les managers sont tenus de veiller à ce que le présent Code et toute politique complémentaire ou procédure applicable soient respectés dans leur propre région et, en cas d'incident, montrer leur détermination à résoudre tout problème de non-conformité.

Les managers ne doivent toutefois pas agir seuls sur des questions sensibles et potentiellement graves ; ils doivent informer leur propre responsable ou le Responsable Compliance de tout problème de non-conformité, qui le traitera à son tour, s'efforcera d'identifier la cause du problème et d'empêcher qu'il ne se reproduise.

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur d'Adisseo de se conformer à ce Code et d'agir de manière éthique dans ses activités quotidiennes afin de préserver la réputation mondiale d'Adisseo.

* Les collaborateurs d'AFSAS doivent également se référer au Règlement Intérieur pour tout ce qui concerne leur responsabilité et les sanctions disciplinaires applicables.





VI. CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

1. SOUMISSION D'UN RAPPORT



Nous incitons tous les collaborateurs et partenaires de la Société (y compris les agents, les consultants indépendants, les clients et toutes les autres parties intéressées) à faire part de toute question ou suspicion d'inconduite, le plus tôt possible.

Si vous avez des inquiétudes quant à la violation des lois, règlements ou traités internationaux en vigueur, ou que l'intérêt général vous semble menacé, vous pouvez soumettre un rapport confidentiel au Responsable Compliance de la Société, en utilisant le site internet <https://adisseo-ethics.signalement.net/entreprises> ou en contactant directement le Responsable Compliance au téléphone, par courrier ordinaire ou en personne*.

En utilisant un de ces canaux de déclaration, les collaborateurs et les partenaires de la Société peuvent faire part de leurs allégations ainsi que de tous les faits, informations et documents venant à l'appui de leurs dires. Les rapports soumis doivent indiquer de manière aussi précise et complète que possible la nature de l'irrégularité alléguée, quand ou pendant quelle période elle a eu lieu, ainsi que les noms des personnes impliquées, et les éléments de preuve disponibles.

2. CONFIDENTIALITÉ



Lorsque des informations sur un rapport sont fournies, l'identité de son auteur, de toute personne ciblée, ainsi que les informations factuelles collectées par le destinataire du rapport, ne seront pas divulguées. Toute information fournie à des tiers restera également confidentielle. L'identité de l'auteur d'un rapport ne sera communiquée à personne d'autre sans son consentement préalable (sauf pour les communications faites aux autorités judiciaires compétentes).

Pour améliorer la confidentialité du rapport, nous suggérons aux collaborateurs d'utiliser des numéros de téléphones ou des adresses électroniques autres que ceux de la Société. Lorsque le courrier ordinaire est utilisé, nous vous recommandons de les marquer comme « confidentiels ». Si vous le souhaitez, vous pouvez fournir les coordonnées que vous souhaitez voir utilisées au Responsable Compliance pour un suivi ultérieur du rapport.



3. TRAITEMENT DES RAPPORTS ET ENQUÊTE



Le traitement des rapports et les enquêtes connexes sera effectué rapidement et discrètement, et l'auteur du rapport sera rapidement informé de la réception, du calendrier et des résultats du rapport d'enquête.

Dès que possible, après la soumission d'un rapport, son auteur est informé par écrit, par le responsable de la conformité ou son représentant, de la position de ce dernier en ce qui concerne les irrégularités présumées et les mesures prises à la suite du rapport. Si aucune position ne peut être donnée dans un délai raisonnable, l'auteur du rapport en sera avisé par ou pour le compte du responsable de la conformité, et une indication sera donnée quant au moment où le Collaborateur sera informé de la position du Responsable Compliance .

Si un rapport n'a pas encore été traité par la Société dans un délai raisonnable, ou en cas de danger immédiat ou de dommages irréversibles, son auteur peut le transférer aux autorités compétentes conformément aux lois applicables. Si, après un délai de trois mois, les autorités compétentes n'ont pas encore traité le rapport, son auteur peut, en dernier recours, le rendre public conformément aux lois applicables.

** Les informations couvertes par le secret, telles que le secret d'État, le secret médical ou le privilège avocat-client, ne sont pas couvertes par cette politique.*

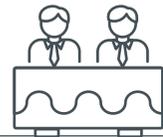
4. PROTECTION DES DONNÉES



Les rapports qui n'entraînent aucune autre action seront archivés après la destruction de toute information relative à l'auteur des rapports et des personnes visées, et pas plus de deux mois après l'extinction des délais de recours et d'enquêtes. L'auteur du rapport et toute personne ciblée seront informés d'un tel événement.

Tous les rapports soumis feront l'objet d'un processus automatisé mis en œuvre dans le respect des règles et règlements de l'agence Française en charge de la protection des données individuelles (Commission nationale de l'informatique et des libertés) et toute autre réglementation locale équivalente pour les filiales.

5. PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES



La Société protège contre les représailles ses collaborateurs qui, de bonne foi, signalent d'éventuelles actions inappropriées, non professionnelles, illégales ou contraires à l'éthique, même s'ils se trompent. En aucun cas, la communication d'une telle information ou d'une éventuelle irrégularité ne servira de base à toute action de représailles à l'encontre d'un collaborateur qui aurait fait état de tels éléments, y compris le licenciement, la rétrogradation, la suspension, la menace, la pression ou la discrimination.

Tout collaborateur qui estime avoir été victime de rétorsions pour avoir fait état de tels éléments, doit immédiatement en aviser le Responsable Compliance ou utiliser l'un des canaux de signalement confidentiels de la Société, selon les circonstances.

Les personnes qui font obstruction à la transmission d'un rapport soumis, ou qui se livrent à des représailles en violation de la présente politique, pourraient faire l'objet de mesures



CODE



ÉTHIQUE

Juillet 2023

Group Compliance Officer:

ADISSEO France S.A.S.

10, place du Général de Gaulle - 92160 - Antony (France)

<https://adisseo-ethics.signalement.net>