

Code de déontologie du Groupe Sofidel

Sommaire

Introduction	4	Respect des droits de l'Homme	46
Notre mission et notre vision	6	Protection de l'environnement	48
Nos valeurs	10	Relations avec les communautés	50
Les valeurs fondamentales de Sofidel	12	Relations avec l'administration publique, les institutions et les partis politiques	52
Des valeurs en action	15	Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent	54
Objet du document	16	Communication avec le monde extérieur	56
Champ d'application et principes de référence	18	Sur le marché	58
Dans l'entreprise	20	Concurrence loyale	60
Santé et sécurité au travail	22	Conflits d'intérêts	62
Un environnement de travail équitable et digne	24	Qualité et sécurité des produits	64
Inclusion, égalité des chances et non-discrimination	26	Innovation	66
Formation et développement professionnel	28	Gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement	68
Liberté d'association syndicale	30	Transparence et responsabilité vis-à-vis des consommateurs	70
Protéger les actifs de l'entreprise	32	Sanctions et restrictions au commerce commerciales	72
Transparence des registres comptables et de la documentation de l'entreprise	34	Mise en œuvre, promotion, respect et mise à jour du Code de déontologie	74
Sécurité de l'information	36	Modalités de mise en œuvre, de diffusion et de gouvernance du Code de déontologie	76
Protection de la vie privée et des données personnelles	38	Signalement des infractions	78
Transferts et voyages déplacements professionnels	40	Système disciplinaire	80
Cadeaux et cadeaux gratifications	42	Approbation et mise à jour du Code de déontologie	81
Dans la société	44		



Introduction

Les entreprises, comme toutes les communautés, partagent des valeurs et des principes.

Notre Code de déontologie représente un compagnon de voyage, une boussole qui nous guide dans nos activités quotidiennes.

L'espoir est que vous puissiez partager avec nous un parcours professionnel plein de satisfaction. De notre côté, nous mettrons tout en œuvre pour vous soutenir, pour créer ensemble de la valeur partagée.

Chaque jour, en Europe comme aux États-Unis, de nombreuses personnes trouvent dans les propositions de Sofidel – du papier toilette essuie-tout, des serviettes de table et des mouchoirs aux bobines d'essuyage et aux boîtes de mouchoirs – des réponses convaincantes à leurs besoins en matière d'hygiène personnelle et de nettoyage de la maison et des lieux de rencontre et lieux de travail. Cela nous procure à la fois de la fierté et un énorme sentiment de responsabilité.

C'est pourquoi nous nous efforçons d'améliorer chaque jour nos performances sur tous les sites Sofidel. Nous le faisons dans le plus grand respect des personnes et de la planète, dans une logique d'amélioration continue.

Nous sommes heureux de pouvoir partager avec vous nos idées et nos valeurs. Notre désir pour l'avenir. D'un bel avenir.

Nous sommes actifs dans de nombreux pays, dynamiques, et nous avons beaucoup à faire. Ensemble.



Luigi Lazzareschi
PDG



Notre mission et
notre vision

Notre mission



Nous valorisons un mode de vie propre en proposant des produits d'hygiène durables qui respectent à la fois les personnes et l'environnement.



Notre vision

Guidés par la responsabilité, la transparence et l'intégrité, nous inspirons et soutenons nos employés à innover et à développer des solutions d'hygiène qui rendent la vie quotidienne plus ordonnée, plus propre, plus pratique, plus sûre et plus agréable, améliorant ainsi la vie de nos clients, de nos employés, de nos partenaires, de nos actionnaires et de l'ensemble de la communauté.





Nos valeurs

Les valeurs fondamentales de Sofidel

Dans chaque projet et interaction, nous nous engageons à incarner les valeurs qui nous définissent qui nous sommes, en combinant nos compétences et nos ressources pour créer un impact positif, durable et responsable sur la société et l'environnement.

Au cœur de cette approche se trouve notre croyance au respect et la valorisation des ressources, qu'elles soient humaines, naturelles ou culturelles, guidés par le principe « **Moins, c'est plus** ».

En privilégiant la qualité à la quantité et la durabilité au profit à court terme, nous nous efforçons de donner un sens à chaque action et de faire en sorte que chaque choix soit significatif, en veillant à ce que ce que nous faisons aujourd'hui contribue à un avenir meilleur.



LOYAUTÉ ET TRANSPARENCE

Nous croyons que la loyauté est le pilier qui soutient la confiance, qui est essentielle dans toute relation. Nous sommes fidèles à nos principes, à nos collègues, à nos clients et à nos partenaires: nous agissons avec transparence car nous pensons que la confiance se construit par une communication sincère et cohérente. Cette transparence va de pair avec l'équité, car nous nous engageons à traiter tout le monde avec égalité, respect et impartialité. Nous comprenons que l'équité renforce les fondements de la confiance et favorise des liens plus profonds et plus significatifs : dans un monde en constante évolution, nous nous sentons responsables de prendre soin de la société d'aujourd'hui, pleinement conscients de notre rôle dans son façonnement. C'est pourquoi nous travaillons sans relâche pour bâtir un avenir meilleur, un pas à la fois, avec intégrité, responsabilité et engagement constant.

PRAGMATISME & PRÉVOYANCE

Nous croyons au pouvoir d'actions significatives aujourd'hui pour créer un impact durable demain. Notre façon de travailler concilie la réalité du quotidien et une vision pour l'avenir, en mettant l'accent sur des actions concrètes qui répondent à des défis réels sans jamais perdre de vue l'impact à long terme. Notre approche est basée sur l'aspect pratique, en veillant à ce que chaque solution que nous proposons soit réalisable, efficace et réponde directement aux besoins de nos parties prenantes. Pour nous, être pragmatique signifie prendre des décisions responsables, fondées sur des faits, poursuivre des objectifs clairs avec des engagements bien définis. Nous combinons cet état d'esprit pragmatique avec une stratégie solide et tournée vers l'avenir et une vision claire de l'avenir, en gardant le cap de manière cohérente et en investissant dans les innovations, les relations, la durabilité et les technologies pour privilégier les solutions durables, créatrices de valeur et de résultats durables.

HUMILITÉ ET COURAGE

Nous croyons que l'humilité est la bonne attitude à adopter sur le lieu de travail et dans la société, à établir des relations les uns avec les autres avec équilibre, soin et simplicité. Dans le même temps, nous pensons également que la véritable croissance est stimulée par le courage et l'ambition de l'entrepreneuriat. En écoutant attentivement les contributions de ceux qui nous entourent et en reconnaissant leur valeur, nous sommes animés par une forte envie de nous améliorer, toujours avec un profond sens des responsabilités. De cette façon, notre humilité n'est pas un frein mais une force, nous guidant à défier le statu quo avec intégrité et conscience, en laissant les résultats parler d'eux-mêmes, et en affrontant chaque succès avec modération, en évitant toute exaltation excessive. Pour cela, nous créons un environnement collaboratif où chaque idée est respectée et où personne ne cesse jamais d'apprendre, comprenant que le succès est toujours le résultat d'un effort collectif. Ensemble, nous aspirons à un avenir où l'ambition et l'humilité travaillent en harmonie.

INNOVATION & QUALITÉ

Nous croyons au pouvoir de transformation de l'innovation pour favoriser la qualité dans tout ce que nous faisons, de nos produits et processus à nos relations. Notre approche combine un état d'esprit d'amélioration continue et des technologies de pointe: nous ne nous limitons pas à la recherche d'innovations révolutionnaires, mais nous maintenons la plus grande attention à la qualité au quotidien, tout en veillant aux détails qui comptent le plus pour nos parties prenantes. Cet état d'esprit nous guide dans l'identification d'opportunités conscientes et tournées vers l'avenir pour faciliter la vie, optimiser les processus et générer de la valeur à travers nos produits et nos actions. Nous innovons pour améliorer la qualité et recherchons la qualité pour inspirer l'innovation.

Des valeurs en action

Les valeurs d'entreprise prennent vie lorsqu'elles font partie intégrante de la façon dont nous prenons des décisions, interagissons et opérons dans l'entreprise, dans la société et sur le marché. Pour que les valeurs de l'entreprise soient plus que de simples mots sur papier, elles doivent être traduites en actions, en comportements, en politiques et en pratiques quotidiennes.



Objet du
document

Champ d'application et principes de référence

Le Code de déontologie formalise et diffuse **les principes et lignes directrices** de conduite de nos employés et collaborateurs (ci-après dénommés « salariés ») dans l'exercice de leurs activités de travail et de toutes les activités susceptibles d'avoir un impact sur celle-ci et sur l'image et la réputation de l'entreprise, pour les accompagner dans la prise de décisions et l'adoption de comportements conformes aux valeurs auxquelles Sofidel s'identifie et qui guident le Groupe dans toutes ses actions.

Notre Code ne peut pas prévoir chaque comportement ou situation spécifique, en fait, il établit des critères de conduite à observer et à appliquer, **sans prétendre à l'exhaustivité**.

Il fixe essentiellement **les attentes de comportement** envers les employés dans l'exercice des activités professionnelles et dans la gestion des relations avec les collègues, les fournisseurs et les partenaires commerciaux, les clients ainsi qu'avec les institutions publiques, la communauté et toutes les autres parties prenantes avec lesquelles nous interagissons.

Dans cette optique, le Code, en plus de s'inspirer des devoirs de diligence, d'équité et de bonne foi dans l'exécution du travail, contient des références aux principales politiques et règlements internes du Groupe que nous avons adoptés, que nos employés peuvent consulter pour obtenir des informations détaillées sur les questions abordées.

Les infractions à ce code sont traitées sévèrement, pouvant aller jusqu'au licenciement. Aucun comportement illégal, même s'il est dans l'intérêt ou à l'avantage de la Société, ne peut être considéré comme conforme aux valeurs et critères de conduite de notre Code de déontologie.

Avec le Code de Déontologie, Sofidel adhère aux **17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ONU)** et à la **Stratégie de l'Union Européenne**.

Il s'inspire également des principes des **conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT)**, des **principes du Pacte mondial** promu par l'ONU et des critères éthiques de l'**OCDE** (Global Legal Standards).

PORTÉE

Le Code de déontologie est adopté par la société mère Sofidel S.p.A. et toutes ses filiales (ci-après également « Sofidel » et/ou le « Groupe » et/ou le « Groupe Sofidel »), en tant qu'outil d'autorégulation pour l'intégration des considérations sociales, éthiques, de gouvernance et environnementales dans les processus et les pratiques de l'entreprise, au-delà de l'application du décret législatif 231/2021.

Elle s'applique donc globalement à l'ensemble des collaborateurs de Sofidel, quel que soit leur rôle, dans tous les pays où nous opérons. Chaque employé est le destinataire du Code et est donc tenu de le connaître et d'en respecter les principes. Les gestionnaires ont un rôle clé à jouer dans la promotion du Code, en donnant l'exemple à leurs équipes et en soutenant toute préoccupation ou signalement.

Nos fournisseurs et partenaires d'affaires sont également tenus d'adopter des principes similaires à ceux sur lesquels repose notre Code d'éthique.



Dans
l'entreprise

Santé et sécurité au travail

Pour Sofidel, la santé et la sécurité au travail sont des éléments essentiels pour planifier un développement juste, durable et respectueux des hommes.

Pour nous, avoir un environnement de travail sûr signifie minimiser les risques d'accidents et de maladies professionnelles, en veillant à ce que les conditions de travail soient propices à la santé physique et mentale des employés. Pour cette raison, nous attachons une grande importance au respect de toutes les réglementations en vigueur en matière de santé et de sécurité et investissons dans la création d'une culture de bien-être et de promotion de la santé, afin d'éliminer les risques identifiés et, lorsque cela n'est pas possible, de les minimiser par rapport aux connaissances acquises sur la base du progrès technologique.

Les principaux objectifs d'un environnement de travail sain et sûr comprennent, en effet, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'amélioration de la satisfaction au travail et l'augmentation de la productivité. Pour atteindre ces objectifs, il est essentiel que tous les employés collaborent activement.

En fait, ce n'est qu'en partageant une culture de sécurité répandue et profondément enracinée que nous pourrions créer un environnement de travail sûr pour tous.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez vous attendre à une grande attention de la part de Sofidel pour assurer un environnement de travail sûr et sain. Cela comprend l'adoption de procédures et d'outils de contrôle spécifiques sur le sujet et l'accès à des équipements de protection individuelle, ainsi que des programmes de formation et de sensibilisation « 1sur le tas » sur la question de la sécurité, ainsi que des activités de visant à encourager des modes de vie sains. Sofidel accorde la plus haute priorité aux signalements de problèmes à cet égard.

Restez à jour sur les initiatives en cours en demandant à votre responsable hiérarchique.

¹ La formation « sur le tas » est une méthodologie de formation réalisée dans l'entreprise qui permet au travailleur d'acquérir de nouvelles compétences en observant et, surtout, en essayant et en mettant en pratique ce qu'il apprend progressivement.

DOCUMENTATION

- [Politique de santé et de sécurité au travail disponible sur le site web](#)

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Être responsable et prudent
- Connaître et respecter les réglementations en vigueur en matière de santé et de sécurité, ainsi que les procédures de sécurité adoptées
- Participer à des formations à la sécurité dispensées par l'entreprise
- Signaler immédiatement tout danger ou problème de sécurité détecté
- Utiliser correctement les équipements de protection individuelle et de sécurité
- Apporter votre contribution individuelle au maintien d'un environnement de travail propre et bien rangé
- Collaborer avec ses collègues pour promouvoir et diffuser une culture de la sécurité
- Participer aux exercices d'urgence
- S'abstenir de consommer des drogues et de l'alcool, ainsi que de fumer, tout en travaillant et, plus généralement, adopter des modes de vie sains
- Suggérer des améliorations en matière de santé et de sécurité dans les zones de travail où vous travaillez quotidiennement



Un environnement de travail équitable et digne

Un environnement de travail équitable et digne reconnaît la contribution humaine et protège la dignité de tous ses travailleurs, dans le plein respect des conventions internationales du travail. Sofidel respecte la législation et les normes nationales et internationales en matière de droits des travailleurs, de recrutement et d'intégration du personnel, en adoptant des pratiques d'emploi visant à créer un environnement de travail équitable et digne pour tous et en ne tolérant aucune forme de travail irrégulier, illégal, forcé ou du travail des enfants. Dans toutes les sociétés du Groupe Sofidel, la relation de travail des salariés est toujours encadrée par des formes de négociation collective nationale, d'entreprise ou individuelle, garantissant ainsi des conditions claires et parfaitement opposables par les Parties. En outre, une grande attention est accordée aux phases de sélection et d'embauche du personnel, favorisant l'inclusion et luttant contre toutes les formes de discrimination ainsi qu'aux critères de rémunération, qui, pour le même travail effectué, respectent les principes d'équité, de transparence et de méritocratie. Dans la gestion du temps de travail, Sofidel promeut un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée. Pour garantir un environnement de travail équitable et digne, tous les employés doivent contribuer au respect des lois, réglementations et directives de l'entreprise en vigueur dans leurs rapports.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

Pour Sofidel, l'humain est central, c'est pourquoi, en tant que collaborateur, vous pouvez vous attendre à un engagement constant pour garantir un environnement de travail équitable et digne. Cela se traduit par un contrôle constant en matière d'emploi et des processus de gestion du personnel, ainsi que par la communication d'informations transparentes à cet égard. Par exemple, en cas de changements opérationnels, les sociétés du Groupe sont tenues d'en informer préalablement les salariés concernés, dans le respect des délais et des procédures prévues.

Pour plus de détails, renseignez-vous auprès de votre supérieur hiérarchique.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Collaborer activement : communiquer ouvertement et honnêtement et travailler, dans un esprit proactif et dans une optique d'amélioration continue
- Promouvoir un environnement de travail digne qui respecte la réglementation en vigueur et les directives reçues
- Adopter des comportements éthiques qui ne compromettent pas les droits des travailleurs et plus généralement de la personne
- En tant que responsable hiérarchique, veiller à la bonne exécution des processus de gestion du personnel définis par Sofidel
- En tant que responsable hiérarchique, il utilise et valorise utiliser et valoriser tout le professionnalisme présent dans l'entreprise, favorisant le développement et la croissance des collaborateurs



Inclusion, égalité des chances et non-discrimination

Nous nous engageons à créer un environnement de travail ouvert où tous les employés se sentent acceptés, respectés et valorisés – quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, leurs opinions ou tout autre aspect de leur identité – et ayant les mêmes opportunités.

Par conséquent, la sélection, l'embauche, la formation et le développement du personnel, ainsi que la rémunération du travail effectué, respectent des critères d'objectivité sans discrimination liée à l'âge, au sexe, à l'orientation sexuelle, au handicap, aux opinions politiques, à l'état civil, à la maternité, à l'origine ethnique, à la religion et aux convictions.

Par ailleurs, Sofidel adopte un principe de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de harcèlement (également moral) et d'intimidation, qu'elles soient verbales, non verbales, écrites, physiques ou psychologiques, commises entre collaborateurs ou parties prenantes externes.

Il est de la responsabilité de chacun d'entre nous de veiller, par des actions concrètes à chaque étape de la vie de l'entreprise, à ce que chacun se sente inclus et puisse exprimer son plein potentiel, dans la conviction qu'un environnement de travail diversifié qui valorise le pluralisme témoigne d'un Groupe sain, en croissance et ouvert aux défis de l'avenir.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

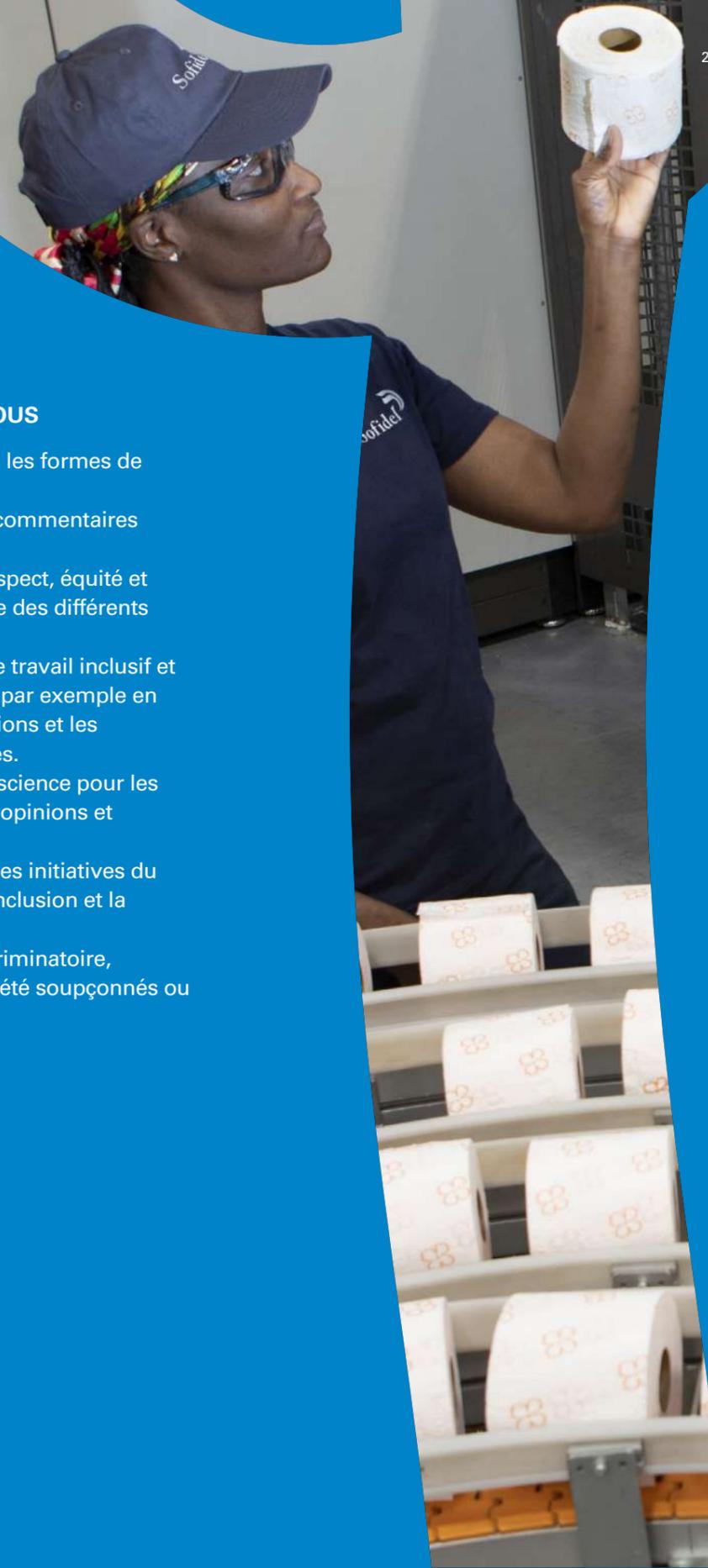
Pour Sofidel, les personnes sont un atout stratégique, c'est pourquoi en tant qu'employé, vous pouvez vous attendre à un engagement constant pour assurer un environnement de travail exempt de préjugés et de harcèlement, dans le respect de la personnalité et de la dignité de chaque travailleur. Cela se traduit également par l'adoption de règlements contre la discrimination, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et le harcèlement moral, qui visent notamment à garantir que les projets de sélection, de recrutement, de formation et de développement du personnel soient mis en œuvre sans discrimination d'aucune sorte. Par ailleurs, Sofidel forme les Managers des différents Services de l'Entreprise, afin de bien identifier et gérer toute situation de discrimination ou de harcèlement sexuel. Pour plus d'informations, adressez-vous à votre responsable hiérarchique.

DOCUMENTATION

- Règlement sur la discrimination en milieu de travail – disponible sur l'intranet de l'entreprise
- Politique sur le harcèlement sexuel au travail – disponible sur l'intranet de l'entreprise
- Règlement sur l'intimidation en milieu de travail – disponible sur l'intranet de l'entreprise

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de discrimination
- Éviter les comportements ou les commentaires offensants ou insensibles
- Traiter tous ses collègues avec respect, équité et professionnalisme, sans préjudice des différents rôles et fonctions de l'entreprise
- Promouvoir un environnement de travail inclusif et ouvert par des actions concrètes, par exemple en écoutant et en valorisant les opinions et les contributions de tous les collègues.
- Faire preuve de respect et de conscience pour les différentes cultures, expériences, opinions et perspectives
- Participer activement et soutenir les initiatives du corporate visant à promouvoir l'inclusion et la diversité.
- Signaler tout comportement discriminatoire, harcèlement intimidation qui ont été soupçonnés ou dont vous avez connaissance



Formation et développement professionnel

Pour nous, promouvoir la formation et le développement professionnel des employés signifie créer de la valeur pour les personnes et pour Sofidel elle-même, en soutenant la création d'un environnement de travail qui stimule l'innovation, la polyvalence des compétences et le développement continu. Nous considérons ces éléments comme les clés du développement durable d'une entreprise dans un monde en constante évolution.

La formation est un investissement stratégique pour une entreprise qui souhaite croître et innover, tout en favorisant un environnement de travail positif et motivant. Les objectifs sous-jacents sont en effet nombreux : investir dans la formation et le développement professionnel permet d'avoir une main-d'œuvre plus compétente, motivée et engagée, capable de s'adapter aux changements et de répondre rapidement aux défis du marché, contribuant ainsi à soutenir la croissance de l'entreprise dans le temps. Dans cette perspective, ce n'est que si chaque membre de l'organisation, quel que soit son rôle, reconnaît humblement qu'il y a toujours quelque chose de nouveau à apprendre et que l'amélioration est un chemin continu qu'il est possible de créer un environnement de travail qui soit une source de croissance constante pour les personnes et pour l'organisation elle-même, favorisant le succès et la prospérité des deux.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant que collaborateur, vous pouvez attendre de Sofidel un engagement indéfectible à créer un environnement de travail qui soutient et favorise le développement professionnel et les investissements dans la formation de ses collaborateurs, qui sont le cœur et la force de l'entreprise. Cela passe par des formations obligatoires, mais aussi des initiatives adaptées au type de métier et basées sur des compétences et des attitudes, afin de cultiver le talent de chacun et de développer des compétences techniques et transversales. Tenez-vous au courant des initiatives en cours en interrogeant votre responsable hiérarchique et en consultant les canaux de communication de l'entreprise.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Participer activement aux formations dispensées par l'entreprise
- Appliquer les compétences nouvellement acquises dans la pratique du travail
- Chercher l'amélioration continue et être à l'écoute des suggestions qui peuvent découler du contexte de travail
- Rechercher proactivement des opportunités de croissance et de développement
- Partager les connaissances acquises avec ses collègues, en collaborant avec eux pour développer des projets d'entreprise
- S'engager à obtenir toutes les certifications requises
- Gérer son parcours professionnel de manière responsable



Liberté syndicale

Sofidel reconnaît à tous ses employés le droit de décider s'ils veulent être représentés par un syndicat, de s'organiser et de négocier collectivement ou individuellement, ainsi que de s'abstenir d'adhérer à de telles organisations, sans crainte d'intimidation ou de représailles.

Sofidel, en effet, dispose d'un système de relations professionnelles basé sur un dialogue ouvert, constant et constructif avec les syndicats des différents pays où elle opère. En outre, dans les sociétés du Groupe, la relation de travail des employés est toujours réglementée par des formes de négociation collective nationale, d'entreprise ou individuelle, promouvant un système de relations visant à protéger la centralité de la valeur du travail, tant pour les entreprises que pour les travailleurs.

Cela garantit, entre autres, la prévention et/ou la résolution d'éventuels conflits et une amélioration du climat d'entreprise, à travers une discussion constructive visant à promouvoir un environnement de travail plus serein et stable. Une approche intégrée de toutes les parties est essentielle pour établir un climat d'écoute mutuelle, ouvert à la participation et à la pluralité des opinions, visant à garantir, en travaillant ensemble, la liberté syndicale.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant que collaborateur, vous pouvez attendre de Sofidel une approche qui combine des politiques d'entreprise appropriées et une culture organisationnelle propice à la création d'un climat de respect des droits des travailleurs, tels que le droit à la liberté syndicale. Cela se traduit par la reconnaissance de votre droit de créer et d'adhérer à un syndicat de votre choix et le droit de négocier collectivement, sans crainte de représailles ou de discrimination en conséquence. En outre, les sociétés du Groupe n'apportent pas de contributions directes ou indirectes aux mouvements, comités et organisations syndicaux, ni à leurs représentants.

Pour plus de détails, veuillez contacter votre responsable hiérarchique ou le service des Ressources Humaines.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Respecter le droit de décider d'être représenté par un syndicat, une organisation, individuellement ou non
- Ne pas faire de discrimination sur la base d'activités ou d'affiliations syndicales
- Ne pas interférer avec les activités officielles et légalement reconnues des représentants des travailleurs



Protéger les actifs de l'entreprise

C'est la prérogative fondamentale de Sofidel de fournir à ses employés des ressources et des outils commerciaux adéquats, efficaces et de qualité, afin qu'ils puissent travailler au mieux de leurs capacités, favorisant ainsi la croissance, l'efficacité et le succès à long terme de l'entreprise.

En particulier, par « ressources et outils commerciaux », nous entendons les actifs physiques tels que les systèmes commerciaux, le téléphone, Internet, les machines de l'entreprise et les voitures, mais aussi les actifs incorporels tels que la propriété intellectuelle, les structures organisationnelles, les marques et les informations sur l'entreprise.

Il est donc essentiel d'utiliser ces ressources de l'entreprise de manière responsable, c'est-à-dire de ne pas gaspiller, ignorer, négliger, perdre ou voler les actifs physiques ou incorporels de l'entreprise. Chaque entreprise a un rôle spécifique à jouer pour contribuer au succès de l'entreprise, il est donc essentiel qu'elle soit gérée de manière responsable pour optimiser les opérations et atteindre les objectifs commerciaux.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant que collaborateur, vous pouvez attendre de Sofidel qu'elle vous fournisse des ressources d'entreprise efficaces et de qualité, nécessaires pour vous permettre d'exercer correctement et efficacement vos activités de travail. En outre, vous recevrez des informations adéquates ainsi qu'un soutien sur l'utilisation correcte des ressources de l'entreprise qui vous ont été attribuées. Pour plus d'informations, renseignez-vous auprès de votre responsable hiérarchique.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Utiliser les ressources et les outils qui vous sont attribués uniquement à des fins professionnelles et jamais à des fins personnelles
- Être prudent, responsable, prudent et en sécurité en tout temps lors de l'utilisation ou de la gestion d'actifs physiques et d'actifs incorporels de l'entreprise
- Connaître et respecter les procédures internes qui régissent l'utilisation des ressources et des outils de l'entreprise
- Connaître et respecter les structures organisationnelles qui régissent l'entreprise
- Ne jamais utiliser jamais les ressources et les appareils de l'entreprise pour des activités illégales ou inappropriées qui peuvent nuire à l'entreprise tant d'un point de vue financier que de réputation
- Sauvegarder et protéger les actifs incorporels du Groupe Sofidel, tels que les marques et les informations d'entreprise
- Assurer la confidentialité de toutes les informations sensibles et protéger les actifs de l'entreprise contre tout accès non autorisé, perte ou dommage
- Entretien soigneusement les ressources qui vous sont confiées
- Adopter un comportement éthique et respectueux, en évitant le gaspillage, le vol ou toute autre pratique susceptible d'endommager les biens et l'organisation de l'entreprise
- Signaler l'utilisation incorrecte des ressources de l'entreprise dont vous avez connaissance



Transparence des registres comptables et de la documentation de l'entreprise

Notre approche est orientée vers la transparence des résultats de la performance économique, financière et de durabilité du Groupe.

Cela se traduit par un engagement continu à fournir une représentation fidèle des faits et des informations de l'entreprise, en veillant à ce que tous les documents de l'entreprise, tels que les états financiers et les rapports de durabilité, soient rédigés avec exactitude, rapidité et véracité. Assurer l'exactitude, l'exhaustivité, l'exactitude et la véracité des informations dans la conservation et le stockage de la documentation de l'entreprise répond à des objectifs cruciaux. Tout d'abord, il garantit la conformité aux lois et réglementations, en veillant à ce que toutes les informations, opérations et données soient transparentes et facilement vérifiables. De plus, le maintien de l'exactitude et de l'intégrité des données et des informations fournit une base solide pour prendre des décisions éclairées et une gestion efficace. Ce n'est que lorsque tous les membres de l'organisation sont conscients de l'importance de la véracité et de l'exactitude des informations de l'entreprise et collaborent en ce sens qu'un environnement transparent, intégral et professionnel est construit, essentiel pour renforcer la confiance interne et externe.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant que collaborateur, vous pouvez vous attendre à ce que les états financiers et les rapports de durabilité de Sofidel soient établis avec exactitude, rapidité et véracité, dans le plein respect de la réglementation applicable, et à ce que tous les documents de l'entreprise soient exacts, complets et reflètent fidèlement les faits. Pour obtenir de plus amples renseignements sur votre travail, contactez votre supérieur hiérarchique.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Conformément à la mission confiée, il enregistrer, autoriser et/ou vérifier les transactions financières et commerciales ainsi que les documents comptables de manière correcte, complète, exacte et véridique, en assurant la transparence et la traçabilité des opérations
- Se conformer aux réglementations et normes applicables en matière de reporting externe
- Conformément aux devoirs et responsabilités, ne pas falsifier ou altérer pas la documentation de l'entreprise et omettre d'informations sur la situation économique, financière ou d'équité de l'entreprise, dont la communication est exigée par la loi
- Mettre à jour et archiver la documentation, les rapports et la comptabilité de l'entreprise, selon des critères de transparence, d'exactitude, d'exhaustivité et d'exactitude
- Assurer la traçabilité des pièces justificatives
- Signaler rapidement toute omission, altération ou erreur aux organismes chargés de la vérification, par l'intermédiaire de la personne de contact de l'entreprise et du responsable de secteur ou d'usine



Sécurité de l'information

Dans un monde extérieur où les menaces évoluent rapidement et où l'entreprise devient de plus en plus numérique, la protection des données confidentielles et de la vie privée est un défi constant. Pour cette raison, il est essentiel pour Sofidel de disposer d'un système de sécurité de l'information adéquat pour assurer la continuité des processus de production et opérationnels et des systèmes informatiques, préserver son savoir-faire et éviter les pertes de données. Le maintien de la sécurité de l'information signifie que nous protégeons de manière proactive les informations commerciales, telles que les informations confidentielles, contre la perte, l'utilisation abusive ou la divulgation non autorisée. En outre, les outils d'IA ont le potentiel d'accélérer l'innovation, d'augmenter la productivité et d'accroître la capacité de concurrence. Sofidel promeut donc son utilisation responsable, légitime et claire. Assurer la sécurité de l'information est une responsabilité collective qui nécessite l'engagement et la coopération de chacun d'entre nous. Grâce à la sensibilisation, à la formation, à l'adoption de pratiques de sécurité définies et à une gestion précise des données, ainsi qu'à l'utilisation transparente et équitable d'algorithmes et de processus automatisés, il est possible d'assurer ensemble la sécurité de nos informations.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez vous attendre à une grande attention de la part de Sofidel pour assurer la sécurité des informations de l'entreprise. Sofidel garantit notamment la mise en place d'un système de management de la sécurité informatique adéquat, la protection du patrimoine informationnel, ainsi que la bonne gestion interne et externe de toutes les informations de l'entreprise. De plus, des formations spécifiques sont prévues pour sensibiliser sur la problématique et sur les bons comportements à mettre en place pour éviter les pertes, les cyberattaques ou les abus.

Pour plus de détails, veuillez contacter votre responsable hiérarchique.

DOCUMENTATION

- Politique de mot de passe – disponible sur l'intranet de l'entreprise
- Clean desk – disponible sur l'intranet de l'entreprise
- Sécurité des appareils mobiles – disponible sur l'intranet de l'entreprise
- Politique de classification et de traitement de l'information – disponible sur l'intranet de l'entreprise

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Utiliser consciemment les outils et les appareils de l'entreprise
- Adopter les pratiques de sécurité définies par Sofidel
- Ne pas installer de logiciel non autorisé
- Être toujours attentif aux questions de sécurité de l'information et se renseigner sur les responsabilités et les obligations associées à votre son rôle dans l'entreprise
- Ne partager pas d'informations sur l'entreprise sur les réseaux sociaux ou d'autres services en ligne à moins d'avoir l'autorisation nécessaire
- Ne pas utiliser les informations avec lesquelles vous entrez en contact dans le cadre de votre travail pour obtenir des avantages ou pour des utilisations inappropriées et non autorisées
- Participer à des formations en cybersécurité dispensées par l'entreprise
- Signaler rapidement tout abus potentiel, cyberattaque ou événement étrange ou inhabituel à la fonction appropriée.



Protection de la vie privée et des données personnelles

Sofidel accorde une grande attention à la protection de la vie privée et des données personnelles, c'est pourquoi nous collectons, traitons et stockons les données personnelles des employés, des clients, des consommateurs ou de tiers exclusivement à des fins légitimes et nous nous engageons à les protéger, conformément à la réglementation en vigueur.

Les « données à caractère personnel » désignent toute information permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique, telles que des informations biographiques, des convictions religieuses ou politiques, une situation économique ou un état de santé.

La protection de la vie privée et des données personnelles est cruciale non seulement pour éviter les sanctions prévues par la législation pertinente, mais aussi pour établir et maintenir la confiance des employés, des clients et de toutes les autres parties prenantes. Pour cette raison, nous prenons toutes les mesures de sécurité nécessaires pour protéger les données personnelles et éviter tout traitement non autorisé. Assurer la protection de la vie privée et des données personnelles nécessite l'engagement et la coopération de tous les membres de l'entreprise, ce qui inclut la sensibilisation, le respect des politiques et règlements de l'entreprise et la sensibilisation sur le sujet, éléments essentiels pour créer un environnement sûr et respectueux de la vie privée pour les employés, les clients et les tiers.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez attendre un grand engagement de la part de Sofidel pour assurer la protection de la vie privée et des données personnelles. Cela comprend l'attention portée au respect des réglementations en matière de protection de la vie privée, l'adoption de procédures internes et de mesures de sécurité visant à prévenir et à éviter le traitement non autorisé, ainsi que des formations spécifiques dispensées sur le sujet.

De plus, Sofidel n'utilise pas les informations avec lesquelles elle entre en contact à des fins inappropriées et non autorisées.

Pour plus d'informations, contactez votre supérieur hiérarchique.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Être prudent chaque fois que vous entrez en contact avec des données personnelles de tiers, assurez-vous que le consentement a été donné ou qu'un accord a été signé
- Exprimer son consentement au traitement de ses données personnelles uniquement à des fins strictement nécessaires et s'assurer de ne pas partager d'informations sensibles avec des tiers
- Être toujours attentif aux questions de confidentialité et se renseigner sur les responsabilités et les obligations associées à son rôle dans l'entreprise
- Signaler immédiatement toute violation potentielle de la vie privée et des données personnelles dont vous avez connaissance à la fonction commerciale appropriée



DOCUMENTATION

- Procédure relative à la « Gestion des violations de données à caractère personnel » – disponible sur l'intranet de l'entreprise

Déplacements professionnels

Par « Transferts et déplacements professionnels », nous entendons les activités et les coûts associés aux voyages d'affaires, tels que les billets d'avion, l'hébergement, les repas et le transport, qui peuvent être nécessaires pour se rendre dans d'autres lieux du groupe, assister à des conférences, des foires commerciales, des réunions avec des clients ou d'autres activités commerciales.

Les voyages d'affaires sont cruciaux pour nous, car ils affectent directement l'efficacité opérationnelle, l'expansion de l'entreprise et la croissance de carrière, ainsi que les relations et le réseautage.

Par exemple, les voyages d'affaires nous permettent de rencontrer personnellement des clients, des partenaires et des fournisseurs, de faciliter les négociations ou de créer de nouvelles collaborations qui ne peuvent être que difficiles à développer efficacement à distance. Dans le même temps, ces activités sont souvent nécessaires pour fournir un support technique et une maintenance sur site, résolvant ainsi des problèmes sur site qui ne peuvent pas être résolus à distance. Il est donc important que chaque transfert et/ou déplacement professionnel au nom de Sofidel fasse l'objet d'une démarche sûre, efficace, professionnelle et responsable de la part de tous les collaborateurs, en accord avec l'image de valeur de l'entreprise.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant que collaborateur, vous pouvez vous attendre à ce que Sofidel vous fournisse des informations claires sur les procédures de l'entreprise et sur le bon comportement à adopter lors des voyages d'affaires, ainsi qu'un soutien adéquat dans la planification de vos déplacements professionnels grâce à l'assistance du service compétent. Pour plus d'informations, veuillez contacter votre responsable hiérarchique.

DOCUMENTATION

- Politique de voyage d'entreprise du Groupe Sofidel – disponible sur l'intranet de l'entreprise
- Dépenses remboursables via le formulaire de dépenses – disponible sur l'intranet de l'entreprise

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Planifier ses déplacements à l'avance afin d'optimiser les coûts et le temps
- Se conformer aux politiques de l'entreprise concernant les déplacements professionnels (par exemple, les politiques de remboursement)
- Utiliser de manière responsable les ressources et les informations de l'entreprise lors de voyages d'affaires
- Faites attention à la sécurité personnelle et à la protection des biens de l'entreprise lors de vos voyages d'affaires
- Respecter les horaires et les engagements lors de déplacements professionnels
- Lors de déplacements professionnels, vous êtes un ambassadeur de Sofidel, évitant ainsi les comportements inappropriés ou illégaux qui pourraient nuire à l'entreprise ou à sa réputation
- Documenter avec précision et rapidité les dépenses engagées pendant le voyage
- Communiquer rapidement avec les fonctions de l'entreprise concernées en cas d'urgence lors de déplacements professionnels
- Respecter les lois et réglementations locales des lieux que vous visitez lors de vos voyages d'affaires



Cadeaux et gratifications

Par « cadeaux et gratifications », nous entendons les cadeaux offerts ou reçus par des employés ou d'autres parties en signe d'appréciation ou de gratitude.

Les cadeaux et les gratifications peuvent apporter des avantages à l'entreprise, par exemple ils peuvent contribuer positivement au renforcement des relations avec les clients, les fournisseurs et les autres parties prenantes, ainsi qu'à la promotion de nos produits. Cependant, il est important de les gérer de manière professionnelle, pour éviter qu'ils ne créent des situations de conflits d'intérêts ou ne conduisent à un comportement incorrect ou immoral.

À cette fin, il est donc essentiel que tous les employés partagent l'importance d'une bonne gestion des cadeaux et des gratifications, comme traduction concrète d'une culture d'entreprise basée sur l'intégrité et le professionnalisme.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez vous attendre à un engagement fort de la part de Sofidel pour garantir un environnement de travail moralement droit. Cela se traduit par l'adoption de procédures et d'instructions d'utilisation toujours à jour sur le sujet, la mise à disposition de contenus de formation visant à sensibiliser au bon comportement à adopter, ainsi qu'un suivi périodique. Pour plus de détails ou si vous avez des doutes, contactez votre responsable hiérarchique.

DOCUMENTATION

- Règlement de gestion des cadeaux reçus et offerts par les collaborateurs du Groupe Sofidel – disponible sur l'intranet de l'entreprise

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Se conformer aux politiques de l'entreprise concernant l'acceptation de cadeaux et de gratifications
- Communiquer de manière transparente tous les cadeaux reçus
- Refuser les cadeaux qui peuvent influencer l'impartialité d'une personne ou créer des conflits d'intérêts (accepter uniquement des cadeaux de valeur modeste)
- Ne pas demander et ne pas accepter de cadeaux et d'hommages qui pourraient être interprétés comme des tentatives de favoritisme
- Apprécier les gestes de gratitude tout en préservant l'intégrité professionnelle
- En acceptant des distinctions honorifiques de haute valeur symbolique et morale, liées à l'ancienneté de service ou à d'autres mérites professionnels, s'engager à ne pas les transférer à des tiers





Dans
la société

Respect des droits de l'Homme

Sofidel accorde une grande attention à la protection des droits de l'Homme de chaque être humain et reconnaît sa responsabilité d'apporter sa contribution à leur protection et à leur respect, tant au sein de sa propre organisation que tout au long de sa chaîne de valeur : fournisseurs, clients, communautés locales. En effet, Sofidel, respecte et adopte les normes et conventions internationales sur les droits de l'homme.

Cette vision fait partie intégrante de la culture et de la stratégie de Sofidel ainsi que de sa façon de travailler. En effet, nous agissons dans le plein respect des droits de l'Homme, ne tolérant aucune forme de discrimination, de travail irrégulier, forcé, de travail des enfants, de traite des êtres humains ou d'esclavage moderne tout au long de la chaîne de valeur.

Une entreprise saine et tournée vers l'avenir se caractérise non seulement par sa capacité à générer des profits, mais aussi par son engagement à respecter les droits de la personne dans toutes ses opérations et ses relations d'affaires.

Cet engagement passe par la participation active de l'ensemble de ses collaborateurs, à travers des comportements et des pratiques quotidiennes qui favorisent le respect de ces droits à chaque étape et moment du travail.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez attendre de Sofidel qu'elle valorise et encourage la protection des droits de l'Homme tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de ses relations externes, dans le plein respect des personnes et des communautés dans lesquelles elle opère. Cela se traduit, d'une part, par l'engagement à garantir un environnement de travail sûr, respectueux de l'individualité de chacun et exempt de discrimination, et d'autre part par la participation de Sofidel des initiatives visant à promouvoir le respect de ces droits. Pour plus d'informations, se renseigner auprès de votre responsable hiérarchique ou consulter le site internet.

DOCUMENTATION

- Politique des droits de l'Homme – disponible sur le site web

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Dans les interactions internes et externes de l'entreprise, respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, en basant vos rapports sur la dignité et le respect de chaque individu
- Connaître et respecter les lois nationales et internationales relatives aux droits de l'Homme
- Signaler rapidement les cas de violations des droits humains
- Sensibiliser et soutenir les initiatives de l'entreprise en faveur des droits de l'homme à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise
- Participer activement aux programmes de formation sur le sujet
- Contribuer à créer un environnement de travail qui respecte les droits de la personne de chaque individu



Protection de l'environnement

La nature et le respect de la vie sur Terre sont au cœur de notre politique de développement. Dans cette optique, nous opérons dans tous les pays conformément aux normes internationales, aux lois, aux réglementations et aux politiques nationales relatives à la protection de l'environnement, en nous engageant à réduire l'impact environnemental de nos activités et à promouvoir un développement véritablement durable.

Cet engagement se traduit par une approche de la production de papier tissu inspirée de la « conversion écologique ».

Notre modèle de production est conçu pour faciliter la transition vers une économie à faible impact carbone et une consommation réduite de capital naturel.

Un objectif que nous poursuivons à travers l'approvisionnement responsable en matières premières forestières, l'utilisation raisonnée des ressources en eau, l'utilisation croissante de sources d'énergie renouvelables jusqu'au développement de nouveaux produits et services.

Nous travaillons à pour augmenter l'efficacité énergétique de nos installations de production, à réduire les déchets et à limiter l'utilisation de plastique vierge dans l'emballage de nos produits. Une approche qui guide donc toutes les activités de l'entreprise, à tous les rôles et à tous les niveaux organisationnels.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez compter sur l'engagement constant de Sofidel en faveur de la protection de l'environnement. Cela se traduit par des activités de formation et de sensibilisation visant à développer, dans le respect des tâches accomplies, des connaissances et des compétences en matière d'environnement en vue d'adopter des mesures préventives contre les dommages environnementaux ainsi que de limiter et, si possible, d'éliminer l'impact négatif de l'activité économique sur l'environnement. Par ailleurs, Sofidel, afin de promouvoir une transition énergétique juste et inclusive, collabore avec les principales parties prenantes et les grandes organisations à but non lucratif sur le sujet.

Tenez-vous au courant des initiatives environnementales du Groupe en vous renseignant auprès de votre responsable hiérarchique et en consultant le site internet.

DOCUMENTATION

- Politique d'approvisionnement en forêts – disponible sur le site web

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Réfléchir toujours à l'impact environnemental de ses décisions commerciales dans les processus commerciaux et les activités de travail : opter pour des solutions qui protègent le mieux l'environnement et les ressources naturelles
- Donner la priorité à l'adoption de mesures visant à prévenir tout dommage à l'environnement, plutôt que d'attendre le moment de réparer un dommage déjà causé
- Agir dans le respect des lois et politiques nationales en matière d'environnement, ainsi que de toutes les instructions et procédures spécifiques adoptées par Sofidel
- Collaborer à la sensibilisation des enjeux environnementaux au sein de l'entreprise



Relations avec les communautés

Sofidel ressent la responsabilité de combiner les objectifs de profit et de croissance économique avec une forte attention portée aux personnes, à l'impact social et au développement du territoire. Nous sommes conscients qu'en tant que partie intégrante de la société, nous avons la responsabilité de contribuer au bien-être des communautés dans lesquelles nous opérons et d'agir pour avoir une influence positive sur celles-ci.

Cela se traduit, par exemple, par un engagement à soutenir les jeunes qui entrent dans le monde du travail et la mise en place de collaborations avec diverses organisations à but non lucratif pour sensibiliser aux défis environnementaux et sociaux les plus pressants. De plus, Sofidel est proche des territoires dans lesquels elle opère et œuvre en faveur de leur développement économique, social et environnemental. À cette fin, les parrainages, décidés par les bureaux r compétents, favorisent les initiatives qui offrent des garanties de qualité et permettent d'impliquer un grand nombre de citoyens.

Notre responsabilité sociétale s'exprime également dans la responsabilité éducative avec l'engagement d'aider les élèves, les enseignants, les directeurs d'école et académiques à créer une éducation plus innovante, ouverte et basée sur les compétences, capable de constituer un véritable facteur de développement. Nous croyons que l'implication active et collaborative de chacun d'entre nous est essentielle pour construire des relations solides et durables avec les communautés locales qui nous permettent de soutenir le développement durable du territoire dans lequel nous évoluons et le bien-être social, dans un climat de confiance et de collaboration mutuelle. Lorsque toutes les parties concernées travaillent ensemble, l'impact des actions positives est amplifié.

DOCUMENTATION

- Gestion des Dons et Mécénats au sein du Groupe Sofidel – disponible sur l'intranet de l'entreprise

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez vous attendre à une grande attention de la part de Sofidel aux besoins du territoire. En effet, nous soutenons les communautés dans lesquelles nous opérons avec de nombreuses initiatives qui apportent des avantages concrets aux personnes et à la société, ainsi que nous créons des collaborations avec des organisations et des tiers pour promouvoir le développement durable des contextes dans lesquels nous opérons. Dans ce contexte, les sociétés du Groupe ne parrainent pas ou ne s'associent pas à des initiatives ayant un but de propagande politique. Pour plus d'informations, renseignez-vous auprès de votre responsable hiérarchique et consultez le site web.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Respecter les procédures et règles internes en matière de parrainages et de dons
- Eviter toute forme de corruption, de favoritisme ou de conflit d'intérêts en adoptant un comportement droit
- Participer de manière responsable aux événements et initiatives promus ou auxquels Sofidel participe, en représentant l'entreprise de manière positive et avec une autorisation spécifique
- Interagir avec respect et professionnalisme dans les interactions avec les représentants de la communauté
- Participer activement aux initiatives organisées par Sofidel en collaboration avec les Communautés



Relations avec l'administration publique, les institutions et les partis politiques

Sofidel s'engage à établir des relations avec les Administrations Publiques (AP), les établissements publics et les autorités de tutelle fondées sur des principes de transparence et d'intégrité, dans le strict respect de la réglementation en la matière. Dans cette optique, le Groupe ne verse pas de contributions directes ou indirectes à des partis politiques, mouvements, comités et organisations, ni à leurs représentants. Par ailleurs, Sofidel s'interdit également toute pression, directe ou indirecte.

La transparence et l'intégrité dans les relations avec les AP, les institutions publiques et les autorités de surveillance contribuent à construire et à maintenir la confiance mutuelle. Cela est essentiel pour établir des relations solides et durables qui initient des partenariats productifs et durables, tout en prévenant et en réduisant les risques de corruption et en préservant la réputation de l'entreprise.

Pour contribuer à cet objectif, tous les employés doivent agir avec le plus grand soin lorsqu'ils représentent l'entreprise dans les relations avec les AP et les institutions, en basant leur comportement sur des critères de transparence et d'intégrité.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez vous attendre à ce que les relations de Sofidel avec l'AP et les institutions publiques soient transparentes et intégrales. Il s'agit notamment du respect et du respect des lois applicables, mais aussi d'informations claires sur les procédures internes adoptées et des lignes directrices sur la conduite à adopter dans les relations avec ces parties. Pour plus d'informations, contactez votre responsable hiérarchique

DOCUMENTATION

- Gestion des inspections par des tiers et des autorités publiques – disponible sur l'intranet de l'entreprise
- Relations avec l'administration publique, les organes de contrôle et les actionnaires – disponibles sur l'intranet de l'entreprise

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Être respectueux, juste et professionnel dans ses interactions avec les représentants de l'AP et des institutions publiques et respecter la réglementation en vigueur en la matière
- Collaborer lors de toutes les inspections, enquêtes et vérifications par les autorités publiques compétentes, en assurant un accès guidé aux installations et la facilité d'utilisation de la documentation
- Conformément à ses devoirs et responsabilités, ne pas omettre d'informations sur la situation économique, financière ou de fonds propres de la Société, dont la divulgation est exigée par la loi
- Ne pas faire de fausses déclarations ou mensongères au public et aux autorités de surveillance
- Ne pas offrir, accepter ou encourager de cadeaux, de dons ou d'autres avantages au personnel de l'AP ou aux membres de leur famille
- Signaler immédiatement à la fonction compétente toute proposition d'avantages indus de la part d'agents publics, d'agents de la fonction publique ou d'employés d'administrations publiques, ou toute demande de ceux-ci concernant des sommes d'argent ou des avantages indus
- Éviter toute forme de corruption, de favoritisme ou de conflit d'intérêts
- Représenter Sofidel de manière positive, responsable et avec l'autorisation de l'entreprise lorsque vous participez à des événements et des initiatives promues par l'AP et les institutions
- Ne pas utiliser les Ressources de l'entreprise pour soutenir des partis politiques ou des campagnes politiques personnelles



Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent

Sofidel estime que seul un comportement éthiquement responsable peut soutenir le succès durable d'une entreprise, c'est pourquoi elle rejette la corruption sous toutes ses formes, directes et indirectes, s'engageant à mettre en place des règles et des mesures pour prévenir et éviter le risque de corruption dans toutes ses activités.

Les lois anti-corruption définissent comme illégal pour les employés, l'entreprise et les partenaires commerciaux de payer, d'offrir ou d'accepter, directement ou indirectement, de l'argent ou d'autres avantages dans le but d'obtenir et/ou de maintenir une entreprise ou d'assurer un avantage injuste en relation avec les activités commerciales. Dans cet esprit, par conséquent, nous n'acceptons pas de dons, de faveurs ou de biens de quelque nature que ce soit et ne donnons pas de cadeaux, à l'exception des cadeaux et des actes de courtoisie commerciale de valeur modeste. De plus, nous respectons les réglementations nationales et internationales en vigueur en matière de lutte contre le blanchiment d'argent. Le blanchiment d'argent désigne toute opération visant à dissimuler ou à légitimer ostensiblement le produit d'activités illégales. Il est, en effet, essentiel pour nous d'éviter toute implication, même de bonne foi, dans des activités criminelles de tiers. Par conséquent, nous vérifions attentivement les informations disponibles sur les tiers et les partenaires commerciaux. Tout cela garantit non seulement le respect des lois et des réglementations, mais contribue également à assurer un environnement de travail intact qui réduit le risque de fraude, de conflits d'intérêts et d'autres activités illégales, protégeant ainsi les intérêts de l'entreprise et de ses parties prenantes, garantissant des normes élevées de réputation d'entreprise. La lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent, en toute circonstance, sous toutes les formes et de toutes les manières, permet d'assurer une société éthiquement responsable.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez vous attendre à une communication et une formation adéquates sur les lois, règlements et procédures adoptés par Sofidel afin de rendre clairs et évidents les risques et dommages associés aux comportements illégaux, ainsi que les comportements connexes à adopter. En particulier, le Groupe adopte des contrôles spécifiques dans les activités commerciales afin de séparer les tâches et de réduire le risque de corruption, en valorisant une culture d'entreprise éthique et transparente. Par exemple, dans cette perspective, il est toujours nécessaire d'évaluer et de comparer une pluralité d'offres, à quelques exceptions près, précisément identifiées. Pour plus d'informations, se renseigner auprès de votre son responsable hiérarchique.

DOCUMENTATION

- Politique anti-corruption – disponible sur l'intranet de l'entreprise

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Respecter la réglementation en vigueur en matière de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent, ainsi que les politiques, procédures et instructions définies par Sofidel en la matière
- Refuser des dons, des faveurs ou des biens de quelque nature que ce soit, à l'exception des cadeaux et des actes de courtoisie commerciale de valeur modeste, comme l'exige la procédure de l'entreprise
- Dans les relations avec l'administration publique, s'abstenir de tout comportement actif, passif ou omissif qui pourrait même constituer une tentative de corruption et conserver des preuves documentaires des relations économiques avec et des agents publics
- Ne pas accepter, pour quelque raison que ce soit, de l'argent ou des avantages illicites de la part de fournisseurs et de collaborateurs
- S'abstenir d'offrir quoique ce soit qui puisse enfreindre les politiques de l'entreprise en matière de cadeaux et de gratifications
- S'assurer, dans les limites de leurs ses devoirs, que des tiers et des partenaires commerciaux exercent des activités commerciales légitimes
- Aviser immédiatement son manager et le service des ressources humaines de toute promesse, offre ou demande de pots-de-vin ou de situations suspectes



Communication avec le monde extérieur

Communiquer avec l'extérieur, c'est faire preuve d'ouverture, d'honnêteté et de cohérence dans la transmission d'informations aux clients, aux partenaires, aux médias et au grand public, dans les limites des obligations de confidentialité.

Nous sommes en effet conscients qu'une communication d'entreprise transparente avec le monde extérieur représente un pilier fondamental pour la réputation et le succès d'une organisation. Pour cette raison, les relations avec les médias sont gérées exclusivement par les services en charge, en accord avec la stratégie de communication de l'entreprise.

Les objectifs sont multiples : de l'établissement de la confiance et de la crédibilité entre les parties prenantes à la promotion d'une compréhension plus approfondie de nos produits et de nos pratiques commerciales, renforçant ainsi les relations avec toutes les parties prenantes. Pour atteindre ces objectifs, chaque membre de l'organisation doit être conscient du rôle individuel qu'il joue dans la communication externe de l'entreprise afin de contribuer à une communication externe cohérente et transparente qui profite à l'ensemble de l'organisation.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez vous attendre à des informations publiques claires et à jour.

Vous pouvez interagir librement avec les services compétents, pour recevoir des directives spécifiques sur la communication externe ou pour approfondir vos connaissances sur certaines questions qui vous tiennent à cœur.

Pour plus d'informations, veuillez contacter votre supérieur hiérarchique.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Pour participer à des événements, des comités, des associations et des réunions, au nom et pour le compte des sociétés du Groupe, obtenir l'autorisation de votre responsable et convenir des messages et contenus avec le Service de Communication
- Comprendre son rôle individuel dans la communication externe de l'entreprise et prendre la responsabilité d'une communication précise et transparente
- Ne pas parler au nom de Sofidel dans les communications personnelles, y compris sur les réseaux sociaux, sans autorisation appropriée





Sur le marché

Concurrence loyale

Pour Sofidel, la « *concurrence loyale* » signifie le respect de l'ensemble des règles juridiques qui protègent la concurrence entre les entreprises pour protéger l'économie de marché.

À cette fin, nous encourageons le respect des réglementations en matière de concurrence et de protection des consommateurs et ne tolérons aucune pratique collusoire avec nos concurrents.

Dans cette optique, nous gérons également les relations d'affaires de manière transparente et dans le respect des règles visant à assurer le bon fonctionnement du marché.

Il s'agit d'éviter les accords ou arrangements qui limitent la concurrence et d'abuser de sa position dominante éventuelle sur le marché au détriment de ses concurrents. A cet effet, tous les membres de l'organisation sont appelés à exercer leurs activités en agissant dans le respect des lois et règlements de l'entreprise visant à assurer le principe de protection de la concurrence.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez vous attendre à ce que Sofidel respecte les réglementations antitrust et la tolérance zéro à l'égard des pratiques collusoires avec les concurrents.

Pour plus d'informations, contactez votre responsable hiérarchique.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Conformément à ses devoirs et responsabilités, connaître et respecter les lois antitrust
- Il est interdit d'échanger des informations confidentielles ou sensibles avec des concurrents
- Il est interdit de discuter ou de conclure des accords anticoncurrentiels, explicites ou implicites, écrits ou verbaux, avec des concurrents
- Il est interdit d'influencer les fournisseurs, les partenaires ou les clients dans le but de fausser la libre concurrence
- Recueillir des renseignements sur les concurrents uniquement à partir de sources accessibles au public.



Conflits d'intérêts

Un « *conflit d'intérêts* » est une circonstance dans laquelle les intérêts, les devoirs, les obligations ou les activités d'un employé ou d'un membre de sa famille à l'égard de tiers sont, ou peuvent être, en conflit ou incompatibles avec les intérêts de la Société et/ou les devoirs ou obligations de l'employé envers la Société en général. Chez Sofidel, nous évitons toutes les initiatives et activités qui impliquent un conflit d'intérêts avec le Groupe et qui peuvent interférer avec la capacité à prendre des décisions qui respectent les objectifs de l'entreprise, compromettant ainsi l'intégrité de nos choix. Il n'est pas possible de définir toutes les situations ou relations qui peuvent créer un conflit d'intérêts, c'est pourquoi chaque situation doit être évaluée individuellement.

Toutefois, à titre d'exemple, on peut citer :

- Avoir un intérêt économique dans une entreprise qui est un concurrent, un fournisseur, un client ou un partenaire commercial du Groupe Sofidel ;
- Participer à des organisations ou à des groupes à l'extérieur de l'entreprise dont les intérêts peuvent entrer en conflit avec le poste de l'employé.

Savoir reconnaître et gérer efficacement les conflits d'intérêts est la responsabilité de chacun d'entre nous, comme un élément crucial pour maintenir l'intégrité, la transparence et la confiance à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant que collaborateur, vous pouvez attendre une grande attention de la part de Sofidel à la prévention et à la gestion des conflits d'intérêts, à travers la définition de critères et de garde-fous spécifiques. Par exemple, lors de la sélection et du recrutement du personnel, Sofidel interdit le favoritisme, le népotisme et toute forme de clientélisme, en particulier, interdisant au recruteur d'avoir des liens familiaux ou amicaux avec le candidat. En outre, les dirigeants ne peuvent pas accéder à des fonctions d'administrateur ou à d'autres postes de responsabilité dans des sociétés externes, sauf s'ils sont nommés et par la volonté expresse du Groupe. Enfin, des contrôles spécifiques sont mis en place dans l'ensemble des activités de vente et d'achat du Groupe afin de séparer les tâches de manière à minimiser les risques de conflits d'intérêts.

Afin d'éviter les conflits d'intérêts, veuillez contacter le service des ressources humaines afin d'évaluer s'il existe des situations qui peuvent raisonnablement être considérées comme susceptibles de générer un conflit d'intérêts.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Éviter toute initiative ou activité qui pourrait entraîner un conflit d'intérêts avec le Groupe et compromettre la capacité à prendre des décisions alignées sur les objectifs de l'entreprise
- En ce qui concerne la vie privée et le droit d'association, éviter de partager son appartenance à des associations et organisations dont les objectifs ou les intérêts peuvent entrer en conflit avec l'exercice de ses activités professionnelles
- Divulguer les relations rémunérées – directes ou membres de la famille, existantes ou entretenues au cours des cinq dernières années – avec des personnes qui ont des intérêts dans des activités ou qui ont leur mot à dire dans les décisions liées à vos fonctions.
- Ne pas utiliser les ressources, le temps ou les biens de votre entreprise à des fins personnelles ou externes sans autorisation
- Déclarer immédiatement les situations, même potentielles, de conflit d'intérêts au Service des Ressources Humaines
- Ne pas utiliser les informations ou les opportunités d'affaires avec lesquelles vous entretenez un contact dans votre entreprise pour obtenir des avantages ou pour une utilisation inappropriée et non autorisée
- Refuser les cadeaux, voyages ou d'autres avantages de la part de fournisseurs, de clients ou de concurrents – s'ils ne respectent pas les procédures commerciales – qui pourraient influencer les décisions commerciales ou créer l'apparence d'une influence induite
- Refuser à titre personnel, des avantages qui sont dus à la Société, par exemple en ce qui concerne l'achat de biens ou de services

DOCUMENTATION

- Règlement de gestion des conflits d'intérêts – salariés du Groupe Sofidel – disponible sur l'intranet de l'entreprise



Qualité et sécurité des produits

La qualité et la sécurité des produits font partie de la culture d'entreprise de Sofidel et représentent le système de management et le style du Groupe dans tous les pays.

Par « *qualité et sécurité des produits* », nous entendons le développement et la production de produits et de services innovants qui répondent aux attentes des consommateurs et des partenaires commerciaux, garantissent une qualité constante et respectent les normes de sécurité les plus élevées pour protéger leur santé, ainsi que les spécifications techniques de nos clients en termes de quantité et de qualité. Sofidel est conscient, en effet, de l'attention croissante que les consommateurs portent aux garanties que chaque produit peut offrir. Pour cette raison, nous nous sommes équipés de systèmes de gestion conformes aux normes internationales en matière de qualité des produits et de protection de la sécurité des consommateurs.

Ceci est essentiel pour garantir la sécurité des produits et maintenir la satisfaction des clients, ainsi que pour renforcer la réputation de l'entreprise et réduire le risque de dommages juridiques et financiers.

Les questions de qualité et de sécurité ne concernent pas seulement les fonctions compétentes de l'entreprise directement impliquées, mais relèvent de la responsabilité de chacun d'entre nous : pour cette raison, il est essentiel que chaque employé s'engage à contribuer à l'amélioration continue du processus de l'entreprise et du produit en collaboration avec les bureaux compétents.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez vous attendre à une culture d'entreprise qui a toujours été orientée vers l'importance de la qualité et de la sécurité des produits. Ce sont, en effet, des atouts essentiels que les sociétés du Groupe poursuivent à travers la mise en œuvre de procédures rigoureuses, la formation constante des ressources, le suivi des processus de production et la volonté d'amélioration continue. Pour plus d'informations, contactez votre responsable hiérarchique.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Se conformer aux réglementations et normes de l'entreprise relatives à la qualité et à la sécurité des produits
- Conformément à ses obligations, appliquer strictement les procédures de contrôle de la qualité à toutes les étapes de la production et de la transformation des produits
- Signaler rapidement tout problème de qualité ou de sécurité du produit
- Conformément à ses obligations, maintenir une documentation précise et détaillée concernant les processus de production et de contrôle de la qualité
- Dans le cadre de ses fonctions, traiter les plaintes des clients concernant la qualité et la sécurité des produits de manière professionnelle et rapide
- Conformément à ses obligations, tester et vérifier les produits pour s'assurer qu'ils répondent aux exigences de qualité et de sécurité avant leur expédition.



Innovation

Par « *innovation* », Sofidel fait référence à l'introduction de nouvelles façons de concevoir, de produire ou de vendre des biens ou des services. L'innovation peut être définie comme la création de nouveaux produits (ou de produits significativement améliorés) (qu'il s'agisse de biens ou de services), de processus, de méthodes de marketing ou de méthodes d'organisation dans les pratiques commerciales, dans l'organisation du travail, dans les relations avec les acteurs externes².

Dans un contexte très dynamique, l'un des éléments qui permet aux entreprises d'avoir les plus grandes chances de succès est l'innovation. Innover se traduit donc par adhérer aux évolutions de l'environnement, aux découvertes scientifiques, cela implique de ne pas perdre de vue le marché, d'observer et de proposer des réponses de plus en plus cohérentes avec les besoins des clients et des consommateurs. Cela crée de nombreux avantages allant de la consolidation et du renforcement d'une position sur le marché, à la différenciation par rapport aux concurrents, ainsi qu'à l'augmentation des rendements et de la croissance économique de l'entreprise.

L'innovation, c'est un état d'esprit, avant d'être une conséquence : c'est se remettre constamment en question, se poser la question « est-il possible de faire mieux ? ».

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez attendre de Sofidel un engagement fort à créer un environnement où les employés se sentent en sécurité pour partager des idées sans craindre la critique, en fournissant des ressources et des outils adéquats, y compris une formation continue pour développer des compétences innovantes et des projets collaboratifs à travers des espaces et des outils partagés. Sofidel veille également à ne pas porter atteinte à la propriété intellectuelle d'autrui lorsqu'elle innove. Pour plus d'informations, adressez-vous à votre responsable hiérarchique.

² Définition élaborée par l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques) en 2005 et contenue dans le Manuel d'Oslo pour mesurer l'innovation.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Adopter une attitude positive face au changement et être curieux
- Identifier les opportunités d'amélioration et d'innovation et les partager
- Être résilient pour surmonter les échecs et les obstacles que la poursuite de l'innovation peut apporter
- Collaborer avec des collègues de différents services et avec des compétences différentes, stimulant ainsi la génération d'idées innovantes
- Identifier les problèmes et les besoins non satisfaits sur le marché ou au sein de l'entreprise, en proposant des solutions pour y remédier avec une attitude axée sur les problèmes
- Analyser les données et les informations de manière analytique pour prendre des décisions éclairées et soutenir les idées innovantes à l'aide de preuves tangibles
- Apprendre et mettre à jour ses compétences en permanence pour rester à l'affût des nouvelles tendances et technologies
- Travailler avec passion et engagement envers l'amélioration continue, ce qui peut faire une grande différence



Gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement

La supply chain est l'écosystème dans lequel Sofidel se connecte à ses fournisseurs pour l'achat de biens ou de services. Pour le Groupe, il est essentiel de gérer de manière responsable les processus d'achat, en récompensant les fournisseurs et les produits capables de générer des bénéfices pour l'environnement et la communauté. Nous sommes en effet conscients que, dans le contexte mondial actuel, les entreprises jouent un rôle crucial dans la promotion de la durabilité, de la protection de l'environnement et du respect des droits de l'Homme tout au long de la chaîne de valeur, grâce à une gestion responsable de celle-ci. Pour relever ces défis, notre processus d'approvisionnement a adopté un ensemble de principes de durabilité, qui permettent à l'entreprise de prendre des décisions rentables non seulement sur le plan économique, mais aussi social et environnemental afin de générer un impact positif généralisé.

Une approche responsable de la gestion des chaînes d'approvisionnement contribue non seulement à la durabilité mondiale, mais renforce également la résilience et la réputation des entreprises à long terme. L'objectif est d'avoir un impact positif sur la réalité, en contribuant, également par le biais d'achats, à créer de la valeur pour Sofidel et ses parties prenantes.

La collaboration avec les différentes parties prenantes est donc cruciale pour relever les défis économiques, éthiques, sociaux et environnementaux tout au long de la chaîne d'approvisionnement, en veillant à ce que toutes les parties prenantes travaillent ensemble vers des objectifs communs.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez vous attendre à des informations claires sur les politiques et procédures de l'entreprise par lesquelles Sofidel entend assurer une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Il s'agit notamment de comprendre le Code de conduite des fournisseurs, adopté par l'entreprise pour garantir une chaîne d'approvisionnement qui applique ses propres valeurs de durabilité - telles que le respect des droits de l'homme, du travail, de la lutte contre la corruption et de la protection de l'environnement - en espérant que ses fournisseurs les partageront également à travers leurs partenariats commerciaux ; ainsi que des informations et des formations sur les processus de qualification, sélection et suivi des fournisseurs et partenaires commerciaux mis en œuvre par l'entreprise.

En outre, Sofidel travaille activement avec toutes les parties prenantes, y compris les fournisseurs, les communautés locales, les ONG et les clients, pour promouvoir une chaîne d'approvisionnement responsable.

Pour plus d'informations sur les initiatives mises en place à cet égard, informez-vous auprès de votre responsable hiérarchique ou consultez le site web.

DOCUMENTATION

- Code de conduite des fournisseurs – disponible sur le site web

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Conformément aux fonctions exercées, appliquer et respecter les politiques et procédures d'approvisionnement de l'entreprise
- Participer de manière proactive aux dialogues et aux initiatives visant à améliorer les pratiques d'approvisionnement.
- Agir avec intégrité et transparence dans ses relations avec les fournisseurs et autres partenaires commerciaux
- Signaler tout conflit d'intérêts ou comportement contraire à l'éthique que vous rencontrez dans vos relations avec vos fournisseurs et partenaires commerciaux, tels que les violations des droits de l'Homme et de la réglementation du travail, telles que des conditions de travail sûres et équitables et l'interdiction du travail des enfants
- Collaborer avec les fournisseurs et les autres parties prenantes pour encourager des pratiques durables et responsables.



Transparence et responsabilité vis-à-vis des consommateurs

Sofidel place la satisfaction des besoins de ses consommateurs parmi ses principaux objectifs. L'excellence des produits et des services et la capacité de répondre immédiatement et de manière qualifiée aux besoins des consommateurs sont à la base de la relation de confiance que nous entretenons avec eux.

À cette fin, nous nous engageons avec compétence, professionnalisme, attention et transparence, afin d'accroître leur fidélité et leur confiance.

Cela se traduit par des informations précises et complètes sur les produits que nous commercialisons, sur la base de preuves et d'informations objectives et étayées, ainsi que par des communications publicitaires honnêtes, véridiques et équitables visant à permettre des décisions d'achat éclairées.

Savoir répondre aux besoins et aux exigences des consommateurs, également par le biais d'informations et de communications exactes et véridiques sur les produits commercialisés par l'entreprise, devient une responsabilité commune, un aspect crucial pour créer et maintenir une relation de confiance qui dure dans le temps.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant que collaborateur, vous pouvez vous attendre à recevoir des informations claires de la part de Sofidel sur les stratégies marketing et publicitaires mises en place. En fonction de la tâche accomplie et des responsabilités attribuées, des activités spécifiques de formation et de sensibilisation en la matière sont prévues pour répondre aux besoins des consommateurs et des clients, ainsi que des indications sur l'utilisation correcte du matériel promotionnel et publicitaire. Pour plus de détails, renseignez-vous auprès de votre responsable hiérarchique.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Utiliser uniquement du matériel promotionnel et publicitaire officiel approuvé
- Ne pas abuser du vocabulaire, de la terminologie ou des données relatives aux produits commercialisés par Sofidel, de manière à générer des informations fausses ou trompeuses
- Connaître et respecter les lois relatives au droit de la consommation
- Dans le cadre de ses devoirs et responsabilités, appliquer et respecter les règles internes en matière de promotion et de publicité
- Dans le cadre de ses devoirs et responsabilités, fournir à ses clients et consommateurs des informations véridiques, transparentes et exactes sur les produits commercialisés par Sofidel



Sanctions et restrictions commerciales

Sofidel agit dans le respect des lois et réglementations commerciales nationales et internationales applicables dans tous les pays où elle produit. Il peut s'agir de lois sur l'exportation, de douanes et de droits, de réglementations environnementales, de réglementations financières, etc...

Les entreprises multinationales, peuvent subir des sanctions et des restrictions commerciales de la part des autorités nationales et internationales pour diverses raisons, telles que des conflits politiques ou des problèmes de sécurité. Ces mesures peuvent affecter l'importation ou l'exportation de produits ou de services spécifiques.

En outre, les réglementations environnementales peuvent imposer des restrictions commerciales, par exemple en interdisant l'exportation de produits nocifs pour l'environnement ou fabriqués de manière non durable. Les tarifs et droits de douane peuvent également être considérés comme une forme de restriction commerciale, car ils augmentent les coûts d'importation et peuvent influencer les décisions commerciales des entreprises.

Il est essentiel d'éviter les sanctions et les restrictions commerciales pour préserver la réputation et la continuité des activités, maintenir l'accès aux marchés internationaux et promouvoir des relations d'affaires positives aussi bien au niveau national qu'à l'étranger.

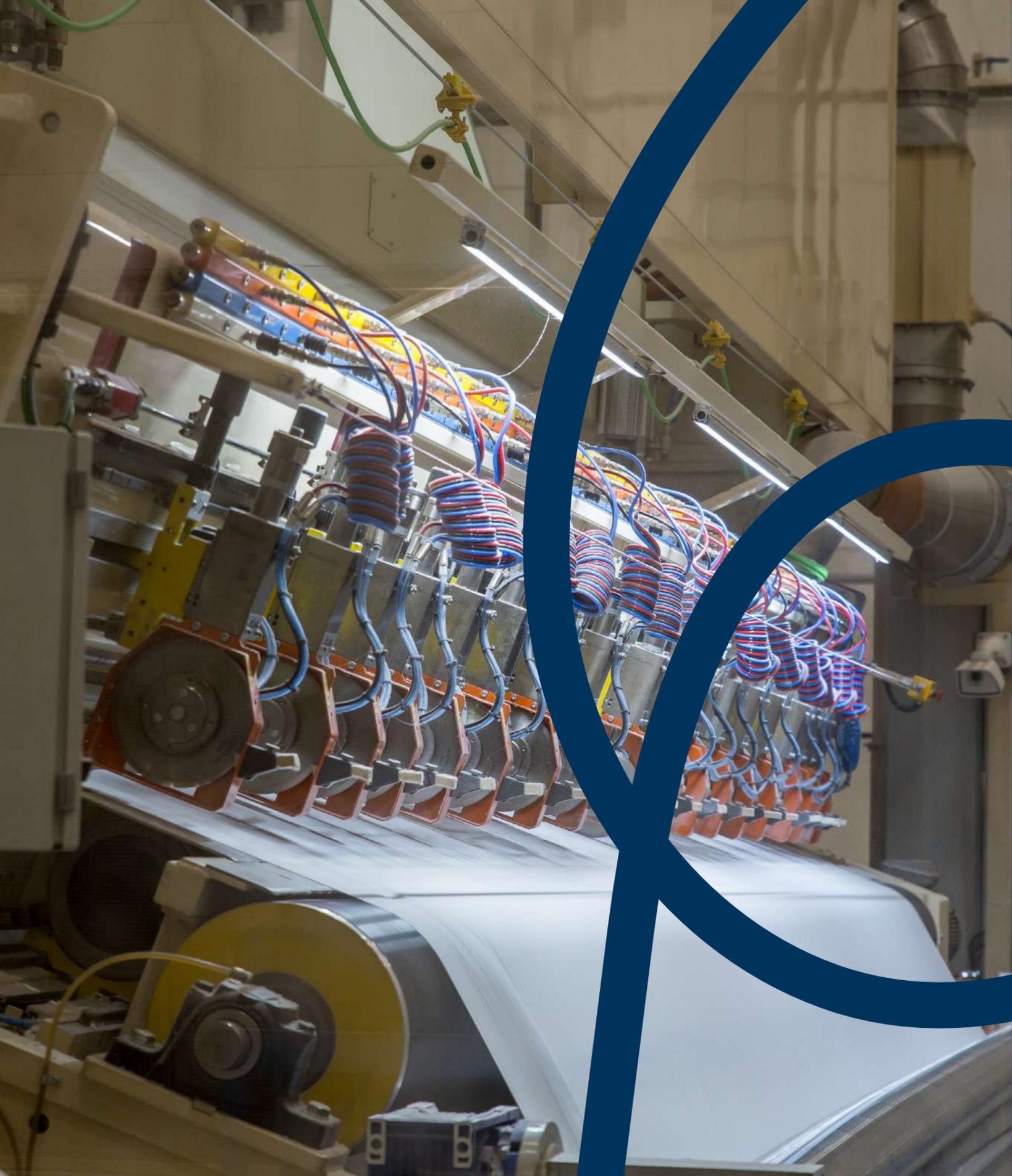
Cela implique la nécessité de diffuser l'importance d'adopter un état d'esprit de conformité dans toutes les opérations commerciales, ce qui est essentiel pour garantir que l'entreprise opère sur le marché de manière responsable, en pleine conformité avec les réglementations en vigueur.

L'ENGAGEMENT DE SOFIDEL À VOS CÔTÉS

En tant qu'employé, vous pouvez vous attendre à ce que Sofidel accorde une attention particulière au respect des lois et réglementations commerciales applicables, ce qui peut se traduire par des informations opportunes sur les procédures et les systèmes adoptés par l'entreprise, ainsi que par des mises à jour sur les nouvelles lois et réglementations commerciales ou sur les sanctions et les restrictions commerciales susceptibles d'affecter les activités de l'entreprise. Pour plus de détails, veuillez contacter votre responsable hiérarchique.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- En fonction de son travail, vérifier la documentation nécessaire pour les produits importés et exportés
- Connaître et respecter les réglementations applicables en matière de sanctions et de restrictions au commerce et de contrôles transfrontaliers
- Conformément à ses obligations, coopérer avec les autorités douanières et/ou en tout cas avec les autorités de vérification compétentes en fournissant des informations véridiques et exactes
- Signaler tout doute à ce sujet aux fonctions responsables
- Assister à toutes les séances de formation auxquelles vous pouvez participer.



Mise en œuvre,
promotion,
respect et mise
à jour du Code
de déontologie

Modalités de mise en œuvre, de diffusion et de gouvernance du Code de déontologie

Sofidel est conscient que le respect du Code de déontologie dépend de la responsabilité et de l'engagement de tous ses destinataires à la mettre en œuvre. Dans cette optique, le respect du Code est régi par les pierres angulaires suivantes:

- La responsabilité individuelle de chaque destinataire du Code de reconnaissance de celui-ci, la compréhension des valeurs et des critères de conduite consacrés et leur application correcte ;
- Initiatives visant à promouvoir et à diffuser le Code et, en général, une culture partagée sur les questions de durabilité ;
- Responsabilité des dirigeants et managers du Groupe de communiquer et de diffuser le Code de déontologie au sein de leur territoire et de leurs équipes, en encourageant les collaborateurs à mettre en évidence tout comportement contraire aux principes qui y sont inscrits ;
- En cas de doute sur la conduite à adopter, les collaborateurs de Sofidel sont tenus de contacter leur manager ou la Direction des Ressources Humaines ;
- Le Service des Ressources Humaines est responsable de la bonne application des principes et des règles énoncés dans le Code de déontologie. À cette fin, il apportera toute l'assistance nécessaire et analysera tous les rapports et suggestions pour l'améliorer ;
- Gestion des signalements de violations potentielles du Code de déontologie par les canaux appropriés, comme indiqué dans le paragraphe « Signalement des violations ».

PROMOTION ET DIFFUSION

Sofidel s'engage à promouvoir et à garantir la connaissance de ce Code, en mettant en œuvre de multiples initiatives de diffusion et de communication.

Tout d'abord, afin de rendre le document accessible à tous ses employés, également en tenant compte des barrières linguistiques, le Code de déontologie et ses mises à jour sont traduits dans toutes les langues des pays dans lesquels le Groupe opère et sont remis aux employés avec une note expliquant son contenu et ses objectifs. Ce mode de communication a la valeur d'afficher le Code de déontologie au Registre du Commerce et des Sociétés conformément aux dispositions en vigueur.

Par ailleurs, afin de s'assurer de la connaissance du Code de déontologie et de faciliter son application par l'ensemble des collaborateurs, le Groupe organise de nombreuses actions de formation. En outre, le Code de déontologie est publié sur le site web de l'entreprise au profit de toutes les parties prenantes externes intéressées.

L'engagement de Sofidel à promouvoir et à respecter le Code de déontologie est rapporté et communiqué dans le cadre des informations sur le développement durable publiées par le Groupe.

Signalement des infractions

Sofidel prend au sérieux le respect et l'observation du Code de déontologie. Toute violation de ce Code doit être signalée immédiatement, même de manière anonyme, par le biais de la plateforme appropriée, accessible à partir de la section Gouvernance du site web de l'entreprise www.sofidel.com ou directement à partir du lien suivant sofidelgroup.integrityline.com. Le lanceur d'alerte peut également demander l'organisation d'une réunion directe ou à distance.

Le rapport est piloté, en ce qui concerne Sofidel, par le Comité d'alerte composé du Directeur de la **Gestion des Risques et de la Conformité**, du Responsable de l'Audit Interne et du Directeur des Ressources Humaines, de l'Organisation et de la Sécurité ; en ce qui concerne les filiales, par un responsable ou référent Lanceur d'alerte généralement identifié comme membre de la fonction RH locale. Des canaux alternatifs sont prévus en cas de conflit d'intérêts avec l'opérateur lanceur d'alerte.

Si cela est jugé plus efficace ou nécessaire aux fins de l'enquête, ils peuvent éventuellement impliquer les fonctions compétentes de l'entreprise, les organismes de contrôle ou les consultants/professionnels externes.

Toutes les parties impliquées dans la gestion du rapport sont tenues de garantir la confidentialité de la partie déclarante et des autres parties impliquées ainsi que la confidentialité des informations qui leur sont transmises.

Le lanceur d'alerte ne doit pas craindre de répercussions dans le cas où il signalerait des violations du Code de déontologie.

Sofidel encourage la transparence et soutient ceux qui dénoncent des violations ou soulèvent de véritables préoccupations, même s'il s'avère qu'elles sont erronées.

Personne ne sera licencié ou ne fera l'objet de mesures disciplinaires, de menaces ou de tout autre traitement défavorable pour avoir signalé une infraction. Les employés du Groupe ne doivent pas menacer ou exercer des représailles contre ceux qui signalent des violations du Code. Toute personne qui se comporte de cette manière fera l'objet de mesures disciplinaires.

Pour plus de détails, veuillez vous référer à la politique du groupe et aux procédures locales publiées sur le site web de l'entreprise.



Systeme disciplinaire

Le respect des valeurs et des règles de conduite inscrites dans le Code de déontologie est considéré comme un élément fondamental des engagements contractuels pris par les collaborateurs vis-à-vis de Sofidel.

En cas d'infraction ou de violation du présent Code, Sofidel se réserve le droit d'adopter des mesures disciplinaires, modulées en fonction de la gravité et dans les limites du cadre réglementaire en vigueur et des dispositions contractuelles en vigueur.

Approbation et mise à jour du Code de déontologie

Le Code de déontologie est approuvé par le Conseil d'administration du Groupe, sous réserve de l'avis de la Commission de contrôle, des risques et du développement durable, qui approuve également les mises à jour ultérieures, afin de l'adapter à l'évolution de la culture externe et interne, ainsi qu'aux réglementations applicables au Code de déontologie lui-même.

Cette version du Code de déontologie a été approuvée le 07/03/2025 et remplace toute édition précédente.



Pour assurer une diffusion et une promotion maximales, le Code de déontologie est construit avec une logique inclusive, en utilisant l'interligne, les polices, les couleurs qui permettent à chacun de profiter du contenu avec le même niveau de qualité, conformément aux lignes directrices pour la rédaction de documents de groupe, se référant aux exigences identifiées par la « legge » Stanca (loi italienne n° 4 du 9 janvier 2004).

