



Groupe Safic-Alcan

Code de Conduite

2025

SOMMAIRE

MESSAGE DU PRÉSIDENT p. 01

GLOSSAIRE p. 02

VALEURS DU GROUPE p. 04

LIGNES DIRECTRICES DU CODE DE CONDUITE p. 05

RESPECTER LE DROIT DU TRAVAIL ET LES DROITS DE L'HOMME p. 07

- Fournir un environnement sain et sûr
- Lutte contre la discrimination et prévention du harcèlement
- Pas de travail forcé, ni de travail des enfants

GARANTIR L'ÉTHIQUE COMMERCIALE ET LA CONFORMITÉ p. 09

- Conflits d'intérêts
- Lutte contre la corruption et le trafic d'influence
- Cadeaux, invitations et voyages
- Paiements de produits et de services
- Droit de la concurrence
- Sanctions, embargos et contrôles des exportations

AGIR DANS LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA RESPONSABILITÉ DU PRODUIT p. 14

- Gestion des produits
- Environnement

PROTÉGER L'INTÉGRITÉ FINANCIÈRE ET LES ACTIFS p. 16

- Fraude
- Tenue de livres et de registres précis
- Protection de l'information

EXPRIMEZ-VOUS : SIGNALEZ DES PROBLÈMES ! p. 19

“

INNOVATIVE
SOLUTIONS

”

Message du Président

Engagées envers le Pacte Mondial des Nations Unies (UNGC) et l'initiative Responsible Care, Safic-Alcan et ses filiales (« Safic-Alcan » ou le « Groupe » ou la « Société ») ont développé, ces dernières années, une stratégie de croissance plaçant le développement durable au cœur de leur démarche d'innovation.

Safic-Alcan opère dans de nombreux pays, chacun avec sa propre culture, son propre cadre juridique et son propre système politique. En tant qu'entreprise internationale, nous nous engageons, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau individuel, à mener toutes nos activités de manière à favoriser des relations commerciales durables et éthiques. Cet engagement est fondé sur le respect des lois de chaque pays dans lequel nous opérons, ainsi que des normes applicables à notre secteur d'activité.

Pour soutenir cet engagement, nous avons élaboré et mettons régulièrement à jour notre Code de Conduite (le « Code »), qui s'applique à tous les collaborateurs du Groupe. Il constitue une base commune qui guide notre manière de travailler ensemble et d'interagir avec nos principales parties prenantes, reflétant nos valeurs ainsi que l'approche de Safic-Alcan en matière de conduite des affaires.

Ce Code de Conduite et nos politiques internes Groupe sont les fondations de notre culture d'entreprise et de notre façon de travailler. En mettant l'accent sur la prévention de la corruption, l'instauration d'un climat de confiance et le développement de relations sur le long terme, nous contribuons collectivement à une culture de l'excellence et de la responsabilité, renforçant notre réputation de leader de confiance dans le secteur de la distribution de produits chimiques.

Tous les collaborateurs de notre Groupe sont tenus de comprendre et de respecter les principes énoncés dans le présent Code de Conduite.

Le Comité Exécutif se joint à moi pour vous remercier de votre engagement envers ces principes et de nous aider à maintenir les standards qui définissent Safic-Alcan.

Yann LISSILLOUR, Président du Groupe Safic-Alcan



Glossaire

Un **avantage indu** est un avantage, un privilège ou une faveur – financier ou autre – offert, promis, donné ou reçu de manière inappropriée, sans justification légitime ou en violation des lois, des règlements ou des normes éthiques. Il s'agit par exemple d'avantages monétaires (ex. pots-de-vin, dessous-de-table), de cadeaux ou de marques d'hospitalité dépassant des limites raisonnables, de traitements préférentiels (par exemple, embauche sans mérite), d'accès à des informations confidentielles ou de promesses d'avantages futurs tels que des contrats ou des promotions.

Le **blanchiment d'argent** désigne le processus consistant à donner une apparence légitime à des fonds obtenus illégalement en dissimulant leur origine au moyen de transactions financières complexes.

Le **conflit d'intérêts** est une situation dans laquelle une personne est en mesure de tirer un avantage personnel d'actions ou de décisions prises dans l'exercice de ses fonctions.

La **corruption** consiste à offrir, promettre, donner, solliciter ou accepter, directement ou indirectement, tout avantage indu – financier ou autre – pour influencer une décision, une action ou une omission de la part d'une personne ou d'une entreprise publique ou privée. Elle peut être active (de la part du corrupteur) ou passive (de la part de la personne corrompue).

La **discrimination** désigne le traitement injuste ou préjudiciable de différentes catégories de personnes, notamment pour des raisons d'origine ethnique, d'âge, de genre ou de handicap.

La **diversité** fait référence aux différentes caractéristiques qui définissent les collaborateurs, depuis les origines ethniques, sociales ou culturelles, les croyances religieuses, l'âge et le genre jusqu'à l'orientation sexuelle, le niveau d'éducation, le handicap, etc.

L'équité consiste à offrir à tous les collaborateurs les ressources et les opportunités dont ils ont besoin pour réussir, tout en tenant compte des différences individuelles. Contrairement à l'égalité, qui propose le même traitement pour tous, l'équité adapte les stratégies pour compenser les désavantages éventuels.

Le **favoritisme** désigne le traitement injuste ou partial de certaines personnes ou entités dans les décisions liées à l'activité, telles que le recrutement, les promotions, la sélection des fournisseurs ou l'attribution des contrats, sur la base de relations personnelles, d'amitiés ou d'autres influences indues plutôt que sur la base de critères objectifs. Cette pratique nuit à la transparence, à l'intégrité et à la concurrence loyale, exposant l'entreprise à des risques de corruption.

Le **harcèlement** est une pression agressive ou une intimidation. Il s'agit d'un comportement importun qui peut être fondé sur divers facteurs tels que l'origine ethnique, la religion, le sexe (y compris l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la grossesse), la nationalité, l'âge ou le handicap.

L'inclusion consiste à créer un environnement accueillant et sûr où tout individu ou groupe peut être et se sentir accueilli, respecté, soutenu et valorisé.

Un **lanceur d'alerte** est une personne qui rapporte, de bonne foi et sans compensation financière directe, des informations concernant un crime, une menace ou un préjudice pour l'intérêt public, ou toute violation d'une norme nationale ou internationale. Ils jouent un rôle crucial dans le maintien des normes éthiques au sein de l'organisation en signalant les soupçons de mauvaise conduite, les activités illégales ou toute action susceptible de nuire à la réputation de l'organisation, à ses collaborateurs ou à ses partenaires.

Les **paiements de facilitation** consistent à verser de l'argent pour faciliter ou accélérer une procédure administrative (par exemple, l'obtention d'un permis), généralement à un fonctionnaire ou à un employé, alors que cette action n'est pas autorisée par les procédures et les règles en vigueur. Dans de nombreux pays, ce type d'activité est considéré comme de la corruption.

Les **parties prenantes** sont des personnes ou des groupes de personnes qui peuvent influencer ou être influencés par la réalisation des objectifs de l'entreprise. Elles peuvent avoir une relation directe ou indirecte avec l'entreprise et peuvent être internes (dirigeants, collaborateurs, responsables, etc.) ou externes (actionnaires, partenaires, clients, fournisseurs, concurrents, etc.)

La **probité** fait référence à l'engagement des organisations et des individus à agir de manière transparente, éthique et en conformité avec les lois anti-corruption. Il s'agit de prévenir et de détecter les risques de corruption, de promouvoir la responsabilité et de veiller à ce que les décisions professionnelles soient justes et légales plutôt que motivées par un gain personnel ou une influence indue.

Le **trafic d'influence** consiste à offrir ou à recevoir des avantages en échange de l'exploitation ou de l'offre d'exploitation de son influence réelle ou supposée sur un décideur.

Valeurs du Groupe

Chez Safic-Alcan, nous nous engageons à être le partenaire privilégié dans l'industrie des spécialités chimiques, en apportant des solutions innovantes. Nous nous impliquons dans la recherche de l'excellence, du développement durable et au service de la satisfaction de nos clients. Notre mission est de garantir un lien durable entre toutes les parties prenantes.

Nos valeurs fondamentales guident chacune de nos actions et définissent notre identité en tant qu'entreprise. L'esprit entrepreneurial, La Responsabilité, L'Expertise et La Confiance forment les piliers de nos relations avec nos clients, nos partenaires et nos collaborateurs. Nous encourageons l'innovation tout en veillant à agir de manière responsable envers toutes les parties prenantes.

Grâce à l'engagement et aux compétences de nos équipes, nous offrons des solutions de pointe, tout en bâtissant des relations basées sur la transparence et la fiabilité. C'est en respectant ces valeurs que nous assurons un impact positif et durable dans tout ce que nous entreprenons.



L'esprit entrepreneurial est le moteur de notre réussite. Nous valorisons l'innovation, et notre succès repose sur l'initiative de nos dirigeants locaux.

Cet élan nous pousse à explorer sans cesse de nouveaux horizons, à maintenir une proximité avec nos clients, et à nous adapter avec agilité aux évolutions rapides de nos secteurs dynamiques.



Nous sommes guidés par un sens profond des responsabilités envers nos clients, nos fournisseurs, nos collaborateurs et l'environnement qui nous entoure.

Nous œuvrons pour le bien-être de toutes les parties prenantes, en garantissant leur succès et leur satisfaction à travers notre engagement pour un service exceptionnel, des pratiques éthiques, une approche durable dans la sélection de nos ingrédients, et une réelle préoccupation pour l'impact à long terme de nos actions.



Nos équipes sont composées de professionnels hautement qualifiés et spécialisés. L'expertise, et l'innovation qui en découle, sont au cœur de notre démarche. Nous plaçons ces valeurs au premier plan dans la manière dont nous menons nos activités et déployons les solutions que nous proposons.

Nous investissons continuellement dans le développement et l'amélioration des compétences de nos équipes afin d'offrir des services de pointe. Grâce à notre maîtrise des spécialités chimiques industrielles et à notre connaissance des tendances du marché, nos clients, fournisseurs et toutes les parties prenantes bénéficient d'un niveau élevé de compétence technique et d'une expertise approfondie de l'industrie.



La confiance est au cœur de toutes nos relations. Nous la bâtissons et la préservons avec nos clients, fournisseurs et collaborateurs grâce à notre transparence, notre intégrité et notre fiabilité.

Notre succès mondial reflète la confiance que nous avons su gagner, et nous sommes pleinement conscients de l'importance de maintenir notre réputation en respectant toujours nos engagements et en adhérant aux normes éthiques les plus élevées.

Lignes directrices du Code de Conduite

Gouvernance

Safic-Alcan a mis en place un Comité de Conformité pour aider tous les collaborateurs du Groupe à comprendre et à respecter ses obligations légales, éthiques et réglementaires.

La conformité est la responsabilité de chacun. Pour s'assurer que ses principes sont adoptés par tous, Safic-Alcan a mis en place une structure de gouvernance.

Elle inclut :

- Le Président et le Comité Exécutif de Safic-Alcan (le « ComEx »), qui promeuvent l'engagement du Groupe en matière d'éthique et de responsabilité sociale et environnementale dans leurs domaines respectifs ;
- Le Comité de Conformité, qui comprend des représentants du Comité Exécutif et des services de contrôle de gestion juridique, de la qualité, des ressources humaines et de l'ESG. Il veille au respect du présent Code ;
- Les Directeurs Généraux, qui veillent à ce que les principes énoncés dans le présent Code soient correctement appliqués par les collaborateurs dans toutes les entités ;
- Le Comité Innovation et Développement Durable, qui coordonne la mise en œuvre des objectifs stratégiques du Groupe en matière de responsabilité ESG.

Il incombe à tous les Managers d'incarner les engagements du Code de Conduite et de les promouvoir au sein de leurs équipes.

Tous les collaborateurs doivent personnellement respecter ces principes en toutes circonstances.

Ressources

Il existe un certain nombre de ressources disponibles pour tous les collaborateurs :

- Les politiques et procédures de Safic-Alcan relatives au signalement de préoccupations auprès du Comité de Conformité sont disponibles sur l'intranet dans la section « My Safic Global - Compliance ».
- Des formations sont également disponibles sur sa plateforme de formation en ligne « Safic' Academy ».
- L'engagement de Safic-Alcan s'aligne sur les normes internationales du secteur. Pour plus d'informations, veuillez consulter les sites suivants :

[Le Pacte mondial des Nations unies](#)

[Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises](#)

[Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)

L'Organisation internationale du travail (OIT)

La Déclaration universelle des droits de l'homme

La Convention Internationale des Droits de l'Enfant de l'ONU

Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones

Convention sur la diversité biologique et protocole de Nagoya sur l'accès et le partage des avantages

Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction

Champ d'application

Ce Code s'applique à tous les collaborateurs du Groupe à tous les niveaux, y compris les employés à temps plein, à temps partiel et les employés temporaires, conformément aux normes applicables.

Adaptation locale

Le présent document s'appliquant à l'ensemble du Groupe, il peut être traduit mais pas adapté.

Communication

Ce Code est disponible sur le site de Safic-Alcan et dans la section « My Safic Global - Compliance » de l'intranet du Groupe et peut être téléchargé en plusieurs langues.

Prendre la bonne décision

Aucun document ne peut anticiper et traiter toutes les situations susceptibles de se présenter. Ainsi, lorsque vous êtes confronté à ce type de décision, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce légal ?
- Est-ce conforme à notre Code et à nos autres politiques ?
- Est-ce cohérent avec les valeurs fondamentales, les objectifs et les intérêts de l'entreprise ?
- Serais-je à l'aise si ma décision était rendue publique en interne ou en externe ?

Si la réponse à l'une de ces questions est négative ou si vous avez des doutes, vous devez consulter les personnes appropriées (le Comité Exécutif, vos managers ou le Comité de Conformité directement à l'adresse compliance.committee@safic-alcan.com) pour discuter ouvertement de la question avant d'agir.

Révisions

Safic-Alcan reconnaît que le Code de conduite n'est pas exhaustif et que son contenu peut être modifié périodiquement. Safic-Alcan se réserve le droit de modifier le Code à tout moment, avec ou sans préavis.

Version 1: Août 2018

Version 2: Octobre 2018

Version 3: Mai 2025



Respecter le droit du travail et les droits de l'Homme

Références internes :

- Politique Ressources Humaines Groupe ;
- Code de conduite des tierces parties ;
- Position Safic-Alcan sur les minéraux des conflits.

Safic-Alcan s'engage à respecter les droits de l'Homme et du travail en veillant à ce que la non-discrimination et les pratiques d'emploi équitables soient respectées dans l'ensemble du Groupe, en fournissant un lieu de travail sûr et sain et en se conformant à toutes les lois et normes applicables à ses activités.

Safic-Alcan révisé et améliore continuellement ses politiques afin de favoriser un environnement respectueux et inclusif, et considère que tous les collaborateurs, clients et fournisseurs doivent être traités avec respect, dignité, honnêteté, équité et intégrité.

Fournir un environnement sain et sûr

Safic-Alcan s'engage à offrir un environnement de travail sûr à l'ensemble des collaborateurs, sous-traitants et visiteurs présents sur ses sites ou visitant ses installations, avec pour objectif zéro accident.

Chacun est responsable de faire de la santé et de la sécurité une priorité en respectant les politiques et procédures de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que toute loi ou réglementation locale applicable imposant des normes plus strictes.

Lutte contre la discrimination et prévention du harcèlement

La stratégie de diversité de Safic-Alcan vise non seulement à représenter une large variété de parcours et d'origines, mais aussi à lutter activement contre toute forme de discrimination. Personne ne devrait faire l'objet de discrimination ni être désavantagé en raison de son origine ethnique, de la couleur de sa peau, de sa nationalité, de ses convictions politiques, de sa religion, de son âge, de son apparence physique ou de toute autre caractéristique personnelle.

Le Groupe s'engage à promouvoir l'équité et l'inclusion, en veillant à ce que chaque personne soit traitée avec dignité, honnêteté, équité et intégrité, et à ce que les décisions relatives à l'embauche, aux promotions, à la formation et au développement soient fondées sur les qualifications, la performance et le mérite.

Chez Safic-Alcan, toute forme de harcèlement est strictement interdite et ne sera pas tolérée. Le harcèlement est défini comme tout comportement importun susceptible de créer un environnement de travail intimidant, hostile, non inclusif

ou offensant. Il peut s'agir de remarques verbales, d'avances physiques, des invitations ou des propositions de visionnage de contenus inappropriés.

L'utilisation ou la diffusion de matériel offensant, de commentaires inappropriés ou « d'humour » aux dépens d'autrui nuit au respect mutuel et est inacceptable sur le lieu de travail.

Le harcèlement peut être le fait de collègues, de responsables, de fournisseurs, de prestataires ou de clients.

Safic-Alcan attend de tous ses collaborateurs qu'ils ne se livrent à aucun acte de harcèlement ou de discrimination et qu'ils traitent leurs collègues ainsi que leurs partenaires commerciaux avec respect.

Exemples de comportements inacceptables :

Discrimination:

- Refuser d'embaucher une personne en raison de son origine ethnique.
- Refuser des promotions sur la base du genre.
- La ségrégation des installations en fonction du handicap.

Harcèlement:

- Faire des commentaires offensants ou des plaisanteries sur la religion d'une personne.
- Faire des avances sexuelles importunes.
- Créer un environnement de travail hostile par la violence verbale.

Pas de travail forcé, ni de travail des enfants

Safic-Alcan s'engage à respecter les droits et libertés fondamentaux de tous les individus, y compris le droit de ne pas être soumis à la traite des êtres humains, au travail forcé ou obligatoire et à l'esclavage moderne. Le Groupe s'oppose fermement à toutes les formes d'exploitation, de coercition et de travail forcé, et veille à ce que tout travail effectué en son nom soit volontaire et réalisé dans le respect de la dignité humaine.

Safic-Alcan respecte toutes les lois applicables en matière de travail des enfants et soutient activement l'effort international visant à éliminer le travail illégal et l'exploitation des enfants afin de garantir qu'aucun mineur ne soit employé dans des conditions de travail préjudiciables ou d'exploitation.

Safic-Alcan attend de tous ses fournisseurs qu'ils adhèrent à des normes éthiques élevées, dont les conditions de travail équitables et le respect des droits de l'Homme, et qu'ils s'alignent sur son code de conduite des tierces parties. Il s'agit notamment de faire preuve de vigilance à l'égard des minéraux des conflits afin de prévenir le travail des enfants, le travail forcé et le financement des groupes armés dans les régions politiquement instables.





Garantir l'éthique commerciale et la conformité

Références internes :

- Procédures de conformité du Groupe ;
- Code de Conduite des Tierces Parties.

Safic-Alcan met tout en œuvre pour respecter les principes et les valeurs éthiques dans ses relations avec les tiers et dans tous les aspects de ses activités.

Safic-Alcan vend et achète des produits et des services sur la base de critères tels que la compétitivité des prix, la qualité des matériaux, les services à valeur ajoutée et le respect des délais. Cela signifie que les collaborateurs de Safic-Alcan ne fassent, ne proposent ou n'acceptent jamais de paiements indus ou de facilitation de paiements quelle qu'en soit la forme.

Les employés sont liés par leur contrat de travail avec Safic-Alcan à promouvoir les intérêts commerciaux du Groupe en toutes circonstances, conformément aux lois en vigueur et au présent Code, et à ne pas laisser un intérêt ou un avantage personnel interférer avec l'exécution de leurs obligations envers Safic-Alcan.

Conflits d'intérêts :

Il y a conflit d'intérêts lorsque l'intérêt privé d'un collaborateur interfère ou semble interférer avec les intérêts du Groupe. Un conflit d'intérêts peut résulter non seulement des intérêts privés d'un collaborateur, mais aussi de situations impliquant des membres de sa famille proche ou des relations personnelles dont les intérêts pourraient influencer les décisions ou les actions du collaborateur.

Ils sont interdits par la politique du Groupe, à moins qu'ils n'aient été formellement évalués par le Comité Exécutif et le Responsable de la conformité. Les collaborateurs doivent divulguer tout conflit d'intérêts potentiel, afin de permettre au Groupe de l'évaluer.

Tout employé qui prend connaissance d'un conflit d'intérêts, d'un cas de favoritisme ou de toute opération ou relation significative susceptible de donner raisonnablement lieu à un tel conflit est tenu d'en discuter rapidement avec le Directeur Général concerné. Ce dernier doit en informer le Comité Exécutif ainsi que le Responsable de la conformité, et, sauf si le conflit est jugé acceptable, prendre toutes les mesures nécessaires ou appropriées pour le résoudre.

Exemples de comportements inacceptables :

- Détenir une participation significative dans un fournisseur ou un client ;
- S'engager dans une relation de conseil ou d'emploi avec un fournisseur, un client ou un concurrent ;

- Exercer une activité professionnelle extérieure qui empêche le collaborateur de consacrer le temps et l'attention nécessaires à ses responsabilités au sein du Groupe ;
- Accepter des cadeaux de la part d'une entreprise avec laquelle le Groupe a des relations commerciales actuelles ou potentielles ;
- Participer au recrutement d'un membre de sa famille proche et être en mesure de superviser, d'examiner ou d'influencer l'évaluation de son travail, sa rémunération ou ses avantages;
- Vendre ou acheter au Groupe, sauf dans les mêmes conditions que celles dans lesquelles des dirigeants ou des agents comparables sont autorisés à acheter ou à vendre ;
- Recevoir des avantages personnels indus, directement ou par l'intermédiaire d'un membre de sa famille, du fait de sa position au sein du Groupe.

Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Dans le strict respect des dispositions des lois applicables en matière de corruption, Safic-Alcan adopte une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence. Cet engagement s'applique à tous les collaborateurs, dirigeants et parties prenantes agissant au nom de Safic-Alcan.

La corruption et le trafic d'influence nuisent à la concurrence loyale, érodent la confiance et mettent en péril la réputation et la durabilité du Groupe. Les collaborateurs de Safic-Alcan ne doivent en aucun cas offrir, promettre, donner, demander ou accepter des bénéfices ou des avantages indus, qu'ils soient monétaires ou autres, afin d'influencer des décisions ou d'obtenir un avantage indu. Cela inclut la corruption active et passive, que ce soit dans le cadre de relations avec des agents publics ou des parties privées, au niveau national ou international.

Pour respecter ces principes, le Groupe a mis en place un programme de conformité anticorruption rigoureux, qui comprend :

- Un processus complet de cartographie des risques pour identifier et évaluer les processus vulnérables à la corruption ;
- Des politiques et procédures internes visant à atténuer et à gérer efficacement les risques de corruption ;
- Un système de signalement qui permet aux individus de signaler en toute confidentialité et sans crainte de représailles des soupçons de corruption ou de comportement contraire à l'éthique ;
- Un programme de formation obligatoire visant à accroître la sensibilisation nécessaire à l'identification et à la prévention des pratiques de corruption ;
- Des audits et des évaluations réguliers pour contrôler la conformité et garantir l'efficacité des mesures anticorruption.

Cadeaux, invitations et voyages

Safic-Alcan reconnaît que l'échange de petites attentions avec ses partenaires commerciaux permet de développer et de renforcer les relations, mais ne donne ni ne reçoit jamais de cadeaux ou d'invitations qui influencent ou semblent influencer de manière inappropriée ses décisions commerciales, ou qui entrent en conflit avec ses valeurs.

Ces interactions doivent toujours être transparentes, raisonnables et s'inscrire dans le cadre de pratiques commerciales appropriées.

- **Cadeaux**

Les collaborateurs ne sont pas autorisés à offrir ou à recevoir des cadeaux dans l'intention d'influencer ou d'induire des décisions commerciales de manière inappropriée. De telles pratiques vont non seulement à l'encontre de la politique du Groupe, mais peuvent également violer les lois anti-corruption. Ceci est vrai indépendamment du fait que les cadeaux soient donnés ou reçus.

Ces situations peuvent survenir lors d'interactions avec des fournisseurs, des clients, des fonctionnaires ou d'autres parties prenantes de l'entreprise. Toute tierce partie effectuant des opérations au nom de Safic-Alcan doit également respecter ces principes.

Les collaborateurs ne peuvent accepter de cadeaux que s'ils sont d'une valeur raisonnable et s'ils sont offerts d'une manière conforme aux usages commerciaux. Il est important de préciser à leurs contacts qu'ils acceptent le don en tant que Safic-Alcan et non à titre personnel.

Les cadeaux en espèces ou les articles extravagants ou excessifs doivent être refusés.

- **Invitations**

Les collaborateurs peuvent participer ou accepter des invitations ainsi qu'inviter des partenaires à des divertissements liés à l'entreprise (tels que des restaurants, des événements ou des activités récréatives) uniquement si l'occasion est liée aux intérêts commerciaux de l'entreprise, si elle a une valeur proportionnelle et si elle ne place pas le collaborateur dans une position d'obligation. Le divertissement ne doit pas être utilisé comme un moyen d'obtenir un avantage indu.

- **Voyages**

De temps à autre, il peut y avoir une raison professionnelle justifiable de fournir un voyage d'affaires, y compris un hébergement pour un tiers, ou de recevoir un voyage d'affaires ou un hébergement gratuit ou à prix réduit de la part d'un tiers. Ces voyages sont soumis à des règles particulières et les collaborateurs doivent obtenir l'autorisation écrite préalable d'un Manager.

Occasionnellement, l'entreprise peut rembourser les frais de voyage d'un conjoint, d'un membre de la famille ou d'un autre parent lorsque cela est justifié par des raisons professionnelles légitimes. Ces remboursements sont soumis à des règles particulières et les collaborateurs doivent demander l'approbation écrite du Comité Exécutif en fournissant une description du motif professionnel avec la demande de remboursement des dépenses.

- **Rapports et transparence**

Dans un souci de transparence, les collaborateurs sont tenus de divulguer à leur Directeur Général tout cadeau, divertissement ou voyage offert, qu'il ait été accepté ou refusé, si sa valeur dépasse le montant maximum autorisé par la procédure de conformité du Groupe.

Cela permet à l'entreprise de s'assurer du respect des politiques en vigueur et de garantir le maintien des normes éthiques.

Paiements de produits et de services

Safic-Alcan s'engage à mettre en œuvre des pratiques commerciales loyales dans toutes ses relations avec les clients, les fournisseurs et les autres partenaires commerciaux.

Les collaborateurs de Safic-Alcan doivent faire preuve de discernement en toutes circonstances afin d'éviter le risque d'un comportement inapproprié.

Les commissions de ventes, rabais, remises, crédits et autres facilités constituent des pratiques commerciales courantes. Toutefois, le Groupe doit éviter tous les paiements illégaux ou contraires à l'éthique et doit se conformer aux contrôles des changes et aux réglementations en vigueur.

Droit de la concurrence

Les lois sur la concurrence sont conçues pour encourager la concurrence dans les affaires dans l'intérêt des consommateurs. Safic-Alcan a pour politique de se conformer pleinement à toutes les lois applicables en matière de concurrence.

Compte tenu de son engagement à rivaliser avec la concurrence en termes de qualité de ses produits et services, Safic-Alcan ne soutiendra jamais les pratiques commerciales déloyales ou trop agressives, ni les activités visant à indument restreindre les échanges commerciaux. Il est également essentiel que les collaborateurs évitent toute activité susceptible d'enfreindre ou de donner l'impression d'enfreindre le droit de la concurrence.

Dans tous les contacts avec les concurrents, les collaborateurs doivent s'abstenir de toute conduite pouvant suggérer qu'une entente ou un accord a été conclu en termes de prix, conditions de vente, intervention de tiers ou répartition de clients, de marchés ou de territoires.

À cette fin, il convient d'éviter toute discussion ou communication avec un représentant d'un concurrent sur les points suivants :

- Prix ou politiques tarifaires ;
- Offres ;
- Remises, rabais, redevances ou promotions ;
- Modalités de crédit ou d'expédition, ou autres conditions de vente ;
- Choix des clients ou répartition de clients entre concurrents ;
- Partage d'un territoire entre concurrents.

L'adhésion à des associations professionnelles et à des groupes sectoriels implique souvent d'assister à des réunions avec des concurrents. Les collaborateurs doivent être conscients des sujets et des activités liés aux pratiques anticoncurrentielles et ne doivent jamais parler avec d'autres membres des prix en vigueur ou futurs ou des efforts marketing. Lorsque la conversation dérive sur des sujets sensibles, ils doivent en informer les autres membres et recentrer la discussion. Si cela ne suffit pas, ils doivent quitter la réunion et s'assurer que leurs interventions sont clairement consignées dans le procès-verbal.

Sanctions, embargos et contrôles des exportations

Le droit américain et les réglementations internationales relatives aux embargos et aux sanctions interdisent les transactions avec tout pays ou entité soumis à de telles mesures. Cela s'applique également aux transactions effectuées indirectement par l'intermédiaire de partenaires commerciaux tiers.

Safic-Alcan doit respecter les sanctions commerciales et les restrictions émises par les autorités reconnues.

Toute proposition de transaction avec un pays ou une entité soumis à ce type de sanctions doit être préalablement examinée par le Comité de Conformité afin de déterminer si l'accord envisagé est légalement possible.

Safic-Alcan doit veiller à ce que ses pratiques commerciales soient conformes à l'ensemble des lois, directives et réglementations applicables en matière de produits contrefaits ainsi que de pratiques d'importation et d'exportation.





Agir dans le respect de l'environnement et de la responsabilité du produit

Références internes :

- Code de Conduite des Tierces Parties Conduite ;
- Stratégie Climat.

Gestion des produits

Safic-Alcan s'engage à manipuler les produits chimiques de manière sûre et fiable. La gestion responsable des produits est essentielle pour maîtriser les impacts sur la santé, la sécurité et l'environnement des produits chimiques que le Groupe distribue à ses clients.

En intégrant des pratiques rigoureuses en matière de santé, sécurité et environnement, ainsi que des pratiques de gestion de la qualité et de la conformité réglementaire, Safic-Alcan veille à ce que ses produits soient manipulés de manière responsable et conforme aux normes applicables. Les sous-traitants et fournisseurs du Groupe doivent également respecter les normes de sécurité et de qualité en vigueur sur leurs marchés.

Pour aider ses clients à comprendre les bonnes pratiques d'utilisation des produits chimiques en toute sécurité et à réduire les risques d'accidents et d'exposition, les collaborateurs de Safic-Alcan recueillent des informations complètes auprès de leurs fournisseurs et apportent à leurs clients un support technique ainsi que des informations claires sur la manipulation, l'utilisation, le stockage et l'élimination des produits en toute sécurité.

En suivant ces principes, le Groupe assure la sécurité et le bien-être de ses clients, de ses collaborateurs et de la communauté au sens large, tout en protégeant l'environnement.

Environnement

En tant qu'acteur majeur de la distribution de produits chimiques de spécialité destinés à l'industrie des produits formulés, Safic-Alcan accorde une importance primordiale à la protection de l'environnement et s'engage à respecter les réglementations environnementales applicables à ses secteurs d'activité.

Safic-Alcan reconnaît que le maintien d'opérations sûres et durables a un impact non seulement sur son activité, mais également sur l'environnement et les individus. Pour favoriser le changement, tant en interne qu'en externe, le Groupe mise sur une collaboration innovante dans une démarche d'amélioration continue avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Dans ce contexte, Safic-Alcan vise à intégrer et à promouvoir les meilleures pratiques environnementales durables dans toutes ses opérations et dans sa chaîne de valeur.

Pour ce faire, le Groupe s'engage à réduire l'empreinte de sa chaîne de valeur en :

- Sensibilisant et engageant ses collaborateurs ;
- Réduisant ses émissions de gaz à effet de serre en ligne avec sa Stratégie Climat et en contribuant à l'atteinte des objectifs de réduction définis ;
- Mettant en œuvre des pratiques de gestion des déchets pour minimiser leur impact sur l'environnement ;
- Limitant, dans la mesure du possible, la distribution des substances préoccupantes et très préoccupantes ;
- Veillant à une utilisation responsable de l'énergie ;
- Collaborant avec des fournisseurs qui promeuvent des pratiques environnementales saines et le bien-être animal ;
- Contribuant à la lutte contre la déforestation et en respectant les accords internationaux tels que la CITES et le protocole de Nagoya, si applicables ;
- Encourageant les initiatives de commerce équitable et les pratiques agricoles responsables, dans le respect des communautés locales et des droits des peuples autochtones ;
- Développant un portefeuille de produits contribuant à répondre aux objectifs de développement durable.

Tous les collaborateurs sont tenus de participer activement aux initiatives environnementales de l'entreprise, afin de garantir la mise en œuvre et le respect constants des pratiques durables dans l'ensemble des activités de Safic-Alcan.





Protéger l'intégrité financière et les actifs

Références internes :

- Politique de Confidentialité ;
- Politique relative aux Réseaux Sociaux ;
- Politique de Sécurité des Systèmes d'Information.

En tant que membres du groupe Safic-Alcan, les collaborateurs se voient confier la gestion de ses ressources financières et de ses actifs. Le maintien de l'intégrité des pratiques financières et la protection de ses actifs sont essentiels à la réussite à long terme et à la réputation du Groupe.

Il incombe à chaque collaborateur de veiller à ce que les transactions financières soient transparentes, exactes et conformes aux politiques de l'entreprise et aux exigences légales. Les collaborateurs de Safic-Alcan doivent également prendre les mesures nécessaires pour prévenir l'utilisation abusive, la perte ou le vol des actifs de l'organisation, de la propriété intellectuelle et des informations confidentielles.

Fraude

La tenue de registres précis permet également à Safic-Alcan de prévenir et de détecter les fraudes. La fraude consiste généralement à s'appropriier un bien sans y être autorisé, ou à mentir pour obtenir un quelconque bien ou privilège. Ce type de démarche est strictement prohibé, tant au sein du Groupe que dans toutes les relations extérieures.

La fraude comprend notamment :

- Le vol de biens appartenant à Safic-Alcan ;
- Le blanchiment d'argent ;
- Les irrégularités dans les transactions financières ;
- La falsification des notes de frais, des relevés d'heures, des calendriers ou de tout autre document de l'entreprise ;
- Le détournement de biens et fournitures de l'entreprise.

La fraude peut aussi prendre la forme d'irrégularités avérées ou supposées impliquant des fournisseurs, des clients ou des agents.

Tenue de livres et de registres précis

Safic-Alcan a la responsabilité de fournir à ses parties prenantes une représentation fiable de ses performances. Les collaborateurs sont tenus de garantir l'intégrité, l'exhaustivité et l'exactitude des documents et enregistrements qu'ils compilent ou maintiennent pour le Groupe.

Dans l'exercice de leurs fonctions, tous les collaborateurs ont l'interdiction de falsifier sciemment des faits ou d'inciter d'autres personnes à le faire, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de Safic-Alcan, y compris auprès des auditeurs indépendants, des autorités de régulation gouvernementales et des organismes d'autorégulation.

Les collaborateurs seront considérés comme ayant fait de fausses déclarations si, entre autres, ils :

- Font, permettent ou demandent à d'autres de faire des entrées matériellement fausses ou trompeuses dans les états financiers ou les registres de Safic-Alcan ou de l'une de ses filiales ;
- Ne corrigent pas des états financiers ou des registres matériellement faux ou trompeurs ;
- Signent ou autorisent la signature de documents contenant des informations matériellement fausses ou trompeuses ;
- Fournissent volontairement une réponse inexacte ou omettent de répondre aux demandes des auditeurs de Safic-Alcan.

Les Directeurs Généraux sont responsables des dépôts et soumissions réglementaires de la société et des autres communications publiques concernant ses activités générales, ses résultats d'exploitation, sa situation financière et ses perspectives.

Une supervision adéquate implique un examen rigoureux et une analyse critique des documents destinés à être rendus publics afin d'en garantir l'exactitude et l'exhaustivité (ou, le cas échéant, déléguer cette tâche de manière appropriée). Cela inclut également, si nécessaire, la consultation d'autres dirigeants ou collaborateurs du Groupe, dans le but de fournir des informations complètes, justes, précises, accessibles et publiées en temps utile.

Dans ce cadre, chaque Directeur Général est tenu de respecter à la fois la forme et l'esprit de toutes les lois, règles et réglementations gouvernementales et normes comptables applicables.

Protection de l'information

Safic-Alcan a déployé un ensemble de procédures et d'actions au niveau du Groupe afin de garantir que chacun ait connaissance des règles relatives à la protection et la confidentialité des données, ainsi qu'à la sécurité des systèmes d'information, afin de prévenir toute intrusion, tentative de piratage ou accès non autorisé aux systèmes et aux données de l'entreprise. Les collaborateurs doivent se conformer aux directives du Groupe.

- **Données à caractère personnel**

Safic-Alcan a la responsabilité de garantir le respect du droit à la vie privée de chacun. La manière dont le Groupe collecte, conserve et utilise les données personnelles est un facteur clé pour maintenir la confiance de ses parties prenantes et doit s'effectuer conformément au règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (dit RGPD »).

- **Secrets commerciaux**

Les secrets commerciaux ou d'affaires sont définis comme des informations qui ont une valeur commerciale et procurent un avantage économique du fait qu'elles ne sont ni généralement connues ni facilement accessibles aux personnes du secteur d'activité concerné, et qu'elles ont fait l'objet de mesures

raisonnables de protection de la part de la personne qui en a légalement le contrôle (Directive (UE) 2016/943). Les secrets commerciaux sont protégés par la loi et leur utilisation ou leur divulgation non autorisée peut entraîner des sanctions. C'est pourquoi la protection des secrets commerciaux est une priorité pour Safic-Alcan.

Par conséquent, les collaborateurs ayant accès aux informations confidentielles et secrets commerciaux doivent s'abstenir de les diffuser auprès de tiers non autorisés (y compris les proches) et de les utiliser à des fins commerciales.

Lors de la préparation de documents, il convient de garder à l'esprit que tout écrit, quel qu'en soit le support, pourrait, dans le pire des cas, tomber entre les mains d'un concurrent ou d'un adversaire juridique et être utilisé contre le Groupe. Il convient d'en tenir compte lors de la rédaction de documents, y compris d'e-mails.

- **Informations confidentielles fournies par d'autres entreprises**

La politique de Safic-Alcan est de ne pas accepter d'informations qui pourraient être considérées comme confidentielles, restreintes ou limitées dans leur divulgation ou leur utilisation, à moins qu'un accord écrit spécifiant les droits et obligations de toutes les parties n'ait été approuvé par le département juridique et signé par un représentant autorisé de chaque partie.

- **Informations relatives à d'autres entreprises**

Safic-Alcan n'adoptera aucun comportement illégal ou contraire à l'éthique dans le but d'obtenir des secrets commerciaux ou d'autres informations confidentielles d'une autre entreprise. Safic-Alcan ne doit jamais s'attendre à ce que des collaborateurs ayant travaillé pour un concurrent révèlent des informations confidentielles de cette entreprise.





Exprimez-vous : Signalez les problèmes !

Référence interne :

- Procédure de lanceur d'alerte.

La réputation de Safic-Alcan est protégée en posant des questions et en soulevant ses préoccupations dans les situations délicates. L'intégrité implique de signaler honnêtement tout problème ou erreur suspecté, et d'exiger la responsabilité mutuelle.

Safic-Alcan encourage une culture de transparence dans laquelle les collaborateurs peuvent partager leurs préoccupations, exprimer leurs points de vue, défendre leurs opinions et signaler les comportements et les exigences inacceptables.

Demander conseil

Lorsqu'ils sont confrontés à une conduite commerciale douteuse ou à des incertitudes juridiques, les collaborateurs de Safic-Alcan ont le droit de demander conseil. Ils ne doivent jamais hésiter à demander de l'aide à leur supérieur direct s'ils se trouvent dans une situation où ils ne savent pas quelle conduite adopter.

Signalement des violations

Safic-Alcan encourage le signalement responsable de toute violation potentielle du Code.

Tous les collaborateurs doivent signaler rapidement à leur direction locale toute situation susceptible de constituer une violation du Code ou de la loi, car un signalement en temps utile peut s'avérer essentiel pour prévenir un préjudice.

Toutefois, si le contact avec la direction locale n'est pas approprié, divers canaux de signalement sont disponibles pour faire part de ses préoccupations aux référents des lanceurs d'alerte :

- Email : reporting.concern@safic-alcan.com
- Formulaire en ligne (anonyme): <https://forms.office.com/e/A2JcxqJsuX>
- Téléphone : +33 1 46 92 63 46
- Courrier : 13, Cours Valmy - Tour Pacific, 92977 Paris La Défense Cedex, France

Enquêtes

Les référents des lanceurs d'alerte sont les membres du Comité de Conformité chargés de recevoir tous les signalements de manquements. Ils traitent chaque signalement avec sérieux et dans la plus stricte confidentialité. Les noms des référents sont disponibles sur My Safic Global dans la section «Compliance Committee».

Les violations avérées ou potentielles seront transmises au Comité Exécutif, si cela est jugé approprié. Une équipe dédiée mènera les investigations nécessaires, avec l'appui du Comité de Conformité.

Si le Comité Exécutif conclut qu'une violation substantielle a été commise, il en informera le Conseil de Surveillance du Groupe. Dans le cas contraire, le Comité Exécutif évaluera, à la lumière des faits et circonstances, si la situation justifie une action disciplinaire ou préventive et prendra, le cas échéant les mesures qu'il jugera appropriées.

Toute violation du présent Code pourra entraîner des mesures disciplinaires, incluant sans s'y limiter un accompagnement, une formation, une suspension ou un licenciement.

Absence de mesures de représailles

Le Groupe reconnaît l'importance de l'implication de ses collaborateurs dans l'identification de tout problème potentiel que le Comité Exécutif pourrait être amené à traiter. S'exprimer est toujours la bonne chose à faire.

La législation de plusieurs pays (incluant la France avec la loi « Sapin II » du 19 avril 2017) prévoit une protection juridique pour les collaborateurs qui signalent des faits de bonne foi. L'entreprise offrira la même protection aux collaborateurs des pays où ce type de législation n'existe pas encore.

Ainsi, aucune mesure disciplinaire ou de représailles ne sera prise à l'encontre d'un employé ayant porté de bonne foi un problème à l'attention de la Direction, même si l'enquête détermine qu'aucune violation n'a pu être constatée. Toutefois, s'il s'avère qu'un collaborateur a délibérément formulé des allégations fausses et malveillantes, des mesures disciplinaires seront prises.



Siège Social

Safic-Alcan SAS

TOUR PACIFIC

13, Cours Valmy - 92977 Paris La Défense Cedex - France

Phone: +33 1 46 92 64 64

