ANNEXE III

Code éthique

Champ d'application : Groupe SILAM · Édition : 3

RÉDACTION	VÉRIFICATION	APPROBATION
RESPONSABLE DE LA CONFORMITÉ	ORGANE DE CONTRÔLE	DIRECTION

ÉDITION	DATE	MODIFICATION
1	4-11-22	Révision générale par Norgestion
2	9-10-23	Mise en conformité réglementaire
3	29-09-26	Renforcement des mesures de prévention du risque de travail forcé et de dépendance économique

Sommaire

1. Préambule 3

2. Relations extérieures 3
   a. Dons, avantages et autres bénéfices 3
   b. Relations avec les clients 3
   c. Relations avec les fournisseurs 5
   d. Relations avec les associés 5
   e. Relations avec les gouvernements et les institutions publiques 6
   f. Relations avec les organisations politiques et syndicales 8
   g. Relations avec les médias 8
   h. Concurrence 8
   i. Parrainages 9

3. Ressources humaines 10
   a. Recrutement, évaluation et formation professionnelle 10
   b. Égalité des chances 10
   c. Environnement de travail 11
   d. Activités compatibles et incompatibles 11
   e. Utilisation des équipements et installations de l'entreprise 11
   f. Alcool, stupéfiants et tabac 12
   g. Travail des enfants 12
   h. Travail forcé 12
   i. Rémunération équitable 13
   j. Temps de travail 13

4. Conflits d'intérêts 13

5. Politiques de l'entreprise 14
   a. Protection de l'environnement 14
   b. Protection de la santé et de la sécurité au travail 14
   c. Propriété intellectuelle et développement de nouveaux produits 14
   d. Droits d'auteur 15
   e. Responsabilité sociale et solvabilité 15

6. Information et confidentialité 16
   a. Informations relatives à l'entreprise 16
   b. Utilisation d'informations confidentielles de tiers 17
   c. Protection des données à caractère personnel 17

1. Préambule

Le présent document prend pour référence le Pacte mondial des Nations unies, la Charte internationale des droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

2. Relations extérieures

a. Dons, avantages et autres bénéfices

Dans l'exercice de leurs fonctions, il est interdit aux salariés, responsables et membres de l'administration de l'entreprise, même dans l'intérêt de celle-ci, d'offrir ou d'accorder à des tiers, ou d'accepter ou de recevoir de tiers, directement ou indirectement, y compris à l'occasion de fêtes, des dons, avantages ou autres bénéfices non autorisés, qu'il s'agisse de sommes d'argent, de biens ou de services de quelque nature que ce soit. Font exception les cadeaux de faible valeur relevant des usages habituels, notamment les repas, qui s'inscrivent dans les relations normales de courtoisie commerciale et qui ne peuvent, aux yeux de l'autre partie ou de personnes extérieures impartiales, donner l'impression de viser à obtenir ou accorder des avantages indus, ni présenter une apparence d'illégalité ou d'immoralité.

Toute personne de l'entreprise qui reçoit des cadeaux ou des offres de cadeaux non conformes aux règles ci-dessus doit en informer immédiatement et par écrit son supérieur hiérarchique, s'il s'agit d'un salarié, ou l'Organe de contrôle, s'il s'agit d'un responsable de l'entreprise. Les mesures appropriées pourront ainsi être adoptées et cet organe pourra ensuite émettre la communication finale requise.

Il est, en tout état de cause, interdit à toute personne de l'entreprise de solliciter, demander ou faire accepter des dons de quelque nature que ce soit, y compris de faible valeur.

Tout salarié qui conclut des contrats avec des tiers dans l'exercice de ses fonctions doit veiller à ce que ces contrats ne prévoient ni n'impliquent de dons contraires au présent Code.

b. Relations avec les clients

Les clients font partie intégrante du patrimoine de l'entreprise. Celle-ci entretiendra des relations avec des clients respectant les principes fondamentaux et, compte tenu de leur cadre juridique, social, économique et culturel, les règles du présent Code.

Afin de renforcer l'estime et, par conséquent, la fidélité des clients, chaque salarié et membre de l'entreprise doit établir avec eux des relations fondées sur la légalité et l'éthique, dans le respect du professionnalisme et de l'honorabilité.

À cette fin, les membres de l'entreprise doivent agir envers les clients avec honnêteté, loyauté et transparence.

Ils doivent notamment :

i. respecter les procédures établies par l'entreprise concernant les relations avec les clients ;

ii. ne pas faire un usage malveillant des données des clients ; les utiliser exclusivement aux fins pour lesquelles elles ont été collectées et conformément au niveau d'accès autorisé par l'entreprise, leur vente ou leur communication à des tiers étant expressément interdites. Sauf autorisation contraire de la Direction, un commercial ne peut accéder aux données d'un client lorsque cet accès n'est pas nécessaire à ses fonctions, notamment lorsqu'il s'agit des formulations des produits finis propres au client ;

iii. fournir aux clients des informations rigoureuses et précises sur les biens et services de l'entreprise ; veiller notamment à communiquer des mesures et des données exactes sur les produits, obtenues à l'aide d'instruments appropriés et conformément aux connaissances scientifiques pertinentes ;

iv. ne faire aucune déclaration fausse ou trompeuse lors de la vente ou de la commercialisation des produits et services. Il convient notamment de disposer de données de faisabilité suffisantes avant de proposer un nouveau produit ou procédé et d'assurer une communication appropriée entre le service commercial et le service disposant des éléments permettant d'en vérifier la faisabilité ;

v. ne proposer aucun bénéfice ni avantage personnel sans rapport avec le produit ou le service commercialisé à une personne susceptible de décider ou d'influencer l'attribution d'un nouveau contrat. Les usages sociaux habituels ou de courtoisie, tels que les repas, sont admis dans des limites raisonnables définies et communiquées par l'Organisation.

La promotion des produits et services de l'entreprise doit être loyale, rigoureuse et conforme aux lois en vigueur. Toute comparaison avec les produits ou services concurrents doit être mesurée, exacte et vérifiable.

Les informations relatives aux clients doivent être vérifiées au moyen des documents légaux appropriés afin d'en confirmer l'authenticité et la conformité à la loi. Une vérification particulière sera effectuée, selon les critères en vigueur, pour les nouveaux clients, notamment ceux établis ou ressortissants de pays situés hors de l'Union européenne, et dans tous les cas où les produits commercialisés pourraient être liés à des armes ou à du matériel militaire de quelque nature que ce soit.

c. Relations avec les fournisseurs

L'entreprise entretiendra des relations avec des fournisseurs respectant les principes fondamentaux et, compte tenu de leur cadre juridique, social, économique et culturel, les règles du présent Code.

L'entreprise sélectionnera également ses fournisseurs de manière équitable et impartiale, conformément aux procédures internes établies à cet effet.

Les membres de l'entreprise respecteront les procédures de sélection et d'attribution des marchés aux fournisseurs fixées par la Direction, ainsi que les règles de transparence publique applicables conformément à la législation en vigueur, à l'exception des missions fondées sur le caractère intuitu personae, appréciées au cas par cas, dans le cadre de l'attribution de contrats, fournitures, approvisionnements, biens ou services à l'entreprise.

En outre, dans l'exercice de leurs fonctions, les membres de l'entreprise doivent respecter les règles suivantes :

i. tout salarié doit signaler à son supérieur hiérarchique, et tout responsable ou membre dirigeant à l'Organe de contrôle, tout intérêt personnel susceptible de créer un conflit d'intérêts dans l'exercice de ses fonctions ;

ii. lorsque plusieurs offres sont en concurrence, aucun fournisseur ne doit être favorisé ni entravé. Les fournisseurs doivent être comparés de façon équitable et loyale, au moyen de critères objectifs d'évaluation et de sélection et de méthodes transparentes. Aucun membre de l'entreprise ne doit empêcher un fournisseur candidat répondant aux conditions de qualification requises d'obtenir le contrat portant sur le bien ou le service concerné ;

iii. les invitations de l'autre partie ne peuvent être acceptées que si leur motif et leur importance sont appropriés et si leur refus contreviendrait aux règles de courtoisie. Elles doivent alors être signalées à l'Organisation.

Les fournisseurs doivent également être tenus de respecter les dispositions légales applicables à leurs activités et aux services fournis à l'entreprise, notamment celles relatives aux infractions engageant la responsabilité pénale des personnes morales.

d. Relations avec les associés

L'entreprise peut participer à des initiatives commerciales conjointes avec d'autres acteurs, par la création de groupements d'entreprises en vue de fournir un bien ou un service, l'acquisition de participations dans des sociétés comprenant d'autres associés ou un investissement commun avec des tiers. Si une telle opération était exceptionnellement envisagée, l'organe d'administration de l'entreprise

devrait la soumettre à l'Organe de contrôle, qui établirait un avis obligatoire mais non contraignant, favorable ou défavorable, sur la base des critères suivants :

i. établir des relations uniquement avec des partenaires et associés jouissant d'une réputation commerciale fiable, adhérant à des principes éthiques comparables à ceux de l'entreprise et agissant conformément au présent Code ;

ii. garantir la transparence des accords et éviter les conventions ou ententes secrètes contraires à la loi ;

iii. signaler en temps utile à l'organe compétent de l'entreprise tout comportement contraire au Code de la part d'une société détenue, d'un groupement d'entreprises, d'un partenaire ou d'un associé ;

iv. interdire expressément de favoriser les dirigeants ou gestionnaires de l'entreprise, leurs sociétés ou leurs proches au détriment de tiers proposant des conditions plus avantageuses pour l'activité commune envisagée.

e. Relations avec les gouvernements et les institutions publiques

Les relations avec les institutions publiques relèvent des membres de l'entreprise dûment habilités ou des personnes auxquelles ils ont délégué cette responsabilité, dans le respect du présent Code, des statuts de la société et des lois particulières, en accordant une attention particulière aux principes de transparence et d'efficacité.

Avant la signature de tout contrat avec une administration publique, locale, régionale, nationale ou internationale, d'un montant supérieur à 200 000 euros, l'Organe de contrôle doit obligatoirement l'examiner et émettre un avis préalable obligatoire, mais non contraignant, sur l'opportunité de sa signature.

Dans leurs relations avec les administrations publiques, y compris par l'intermédiaire de tiers, les membres de l'entreprise doivent également respecter les principes suivants :

i. Agir toujours dans le plein respect de la loi et des bonnes pratiques commerciales. Il est expressément interdit, même dans l'intérêt de l'entreprise, d'adopter un comportement susceptible de constituer une infraction. Toute manipulation des informations communiquées aux institutions ou organismes publics est interdite, notamment dans le cadre de demandes de subventions ou de financements publics.

ii. Lors de négociations, de demandes ou de relations avec l'administration publique, les salariés et toute personne agissant pour le compte de l'entreprise doivent éviter d'influencer indûment les

décisions ou d'inciter les fonctionnaires, dirigeants ou agents publics, y compris ceux chargés des négociations ou décisions, ainsi que leurs parents, conjoints ou proches, à agir contrairement à leurs obligations professionnelles, même si l'entreprise pouvait en tirer un avantage.

À titre d'exemple, et sans que cette liste soit exhaustive, les membres de l'entreprise ne doivent pas, directement ou indirectement :

- envisager ni proposer des emplois ou des opportunités commerciales susceptibles de bénéficier personnellement à des agents publics ;
- offrir ou remettre de l'argent, des cadeaux ou des présents de quelque nature que ce soit ;
- exercer des pressions illicites ou promettre des objets, services ou prestations de quelque nature que ce soit ;
- présenter de fausses déclarations à des organismes publics nationaux ou européens pour obtenir des fonds publics, des aides, des financements avantageux, des concessions, permis, licences ou autres autorisations administratives ;
- altérer le fonctionnement de systèmes informatiques ou télématiques ou manipuler leurs données pour obtenir un avantage injustifié au préjudice de l'administration publique ;
- affecter des sommes reçues d'organismes publics au titre de fonds, aides ou financements à d'autres fins que celles pour lesquelles elles ont été attribuées ;
- demander ou obtenir des informations réservées susceptibles de porter atteinte à l'intégrité ou à la réputation de l'une ou l'autre partie.

> (Aux fins des présentes dispositions, les cadeaux traditionnels de faible valeur, proportionnés aux circonstances, ne sont pas considérés comme des dons.)

Les dispositions fiscales en vigueur doivent être respectées dans chaque cas. Il convient de solliciter les conseils nécessaires pour toute opération allant au-delà des déclarations fiscales courantes de l'entreprise, notamment les changements de forme juridique entraînant des modifications du régime fiscal.

Un avis obligatoire de l'Organe de contrôle sera notamment sollicité pour toute modification de la structure de l'entreprise et toute décision entraînant un changement de stratégie du Groupe concernant l'affectation des bénéfices.

Un avis obligatoire de l'Organe de contrôle sera également demandé pour les décisions relatives aux prix de transfert entre sociétés du Groupe (services fournis entre celles-ci), à l'assistance financière et à toute

autre question soulevant des doutes fiscaux susceptibles de relever d'une infraction fiscale en raison des montants en jeu.

À cette fin, l'Organe de contrôle devra disposer du rapport d'un expert en droit fiscal pour émettre son avis.

f. Relations avec les organisations politiques et syndicales

Les relations avec les organisations politiques et syndicales sont assurées par les membres de l'entreprise habilités à cet effet ou leurs délégataires, dans le respect du présent Code, des statuts de la société et des lois particulières, avec une attention particulière portée à l'impartialité et à l'indépendance, au niveau national comme international.

Il est en outre interdit à tout membre de l'entreprise d'effectuer, au nom ou pour le compte de celle-ci, directement ou par personne interposée, des dons ou contributions à un parti politique, une fédération, une coalition ou un groupement d'électeurs, quel qu'en soit le montant.

g. Relations avec les médias

Les relations avec la presse, la télévision et les médias de masse, nationaux ou étrangers, sont assurées par les membres de l'entreprise habilités à cet effet ou leurs délégataires.

Toute communication externe doit être préalablement autorisée conformément aux procédures de l'entreprise en vigueur.

h. Concurrence

Chaque membre de l'entreprise doit respecter la réglementation relative à la concurrence déloyale et au droit antitrust.

Afin de prévenir toute violation de cette réglementation, les salariés doivent signaler à leur supérieur hiérarchique, et les responsables à l'Organe de contrôle, tout comportement ayant pour objet ou pour effet d'entraver la libre concurrence sur le marché, notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- **i.** l'établissement de relations avec les concurrents de l'entreprise pour convenir de prix d'achat ou de vente, de quantités ou d'autres conditions contractuelles ;
- **ii.** la conclusion d'accords ou d'ententes, même purement verbaux, de non-concurrence avec des concurrents de l'entreprise ;
- **iii.** les accords concernant la participation à des appels d'offres ou la répartition des marchés ou des sources d'approvisionnement, y compris les clients, territoires ou programmes de production.

Les produits et services de l'entreprise doivent être vendus uniquement sur la base de leurs mérites et avantages propres. Le présent Code interdit de dénigrer faussement les concurrents, leurs produits ou leurs services. L'entreprise reconnaît que la concurrence constitue un élément essentiel du développement et du progrès économique et social du pays.

Conformément à cette conviction, l'entreprise veille, dans l'exercice de ses activités, au respect des conditions générales de la liberté d'entreprendre, en permettant aux opérateurs économiques d'accéder au marché et de se concurrencer à armes égales, tout en protégeant les clients grâce à la maîtrise des prix et à l'amélioration de la qualité des services découlant du libre jeu de la concurrence.

L'entreprise ne refusera pas, ne dissimulera pas et ne retardera pas la transmission des informations demandées par les autorités de concurrence ou les organismes de réglementation dans l'exercice de leurs missions de contrôle et coopérera activement aux procédures d'instruction.

Les membres de l'entreprise s'engagent également à ne pas accéder sans autorisation aux dispositifs d'un concurrent pour en obtenir des informations confidentielles. L'entreprise n'autorisera pas non plus un nouveau collaborateur provenant d'un concurrent à communiquer des données confidentielles de son ancien employeur.

i. Parrainages

Les parrainages offrant une visibilité publicitaire à l'entreprise ne sont pas considérés comme des dons. Il en va de même des contributions à des associations et des cotisations à des organisations servant les intérêts de l'entreprise.

Le parrainage désigne toute contribution financière ou en nature de l'entreprise à un événement organisé par un tiers, en contrepartie de la possibilité de promouvoir sa marque, par exemple par l'affichage de son logo, sa mention lors des interventions d'ouverture ou de clôture, la participation d'un intervenant à un débat ou la mise à disposition d'entrées à l'événement.

Toute contribution de parrainage doit être transparente, faire l'objet d'un accord écrit, poursuivre des objectifs commerciaux légitimes et être proportionnée à la contrepartie offerte par l'organisateur. Elle ne peut être promise, proposée ni versée pour obtenir des avantages concurrentiels injustifiés ou atteindre un objectif inapproprié, ni concerner des événements organisés par des personnes ou organisations poursuivant des objectifs incompatibles avec les principes de l'entreprise ou susceptibles de nuire à sa réputation.

3. Ressources humaines

a. Recrutement, évaluation et formation professionnelle

Les ressources humaines constituent un élément essentiel sur lequel l'entreprise s'appuie pour atteindre ses objectifs.

Pour le recrutement et la gestion du personnel, l'entreprise adopte des critères fondés sur le mérite, les compétences et l'évaluation des aptitudes et du potentiel individuels au regard des profils professionnels et des capacités requises.

Compte tenu de l'importance d'un recrutement approprié pour la formation de la volonté de l'entreprise, c'est-à-dire l'adoption et l'exécution des décisions, des normes éthiques élevées doivent être garanties dans tout processus de recrutement, en particulier pour l'embauche et la promotion des dirigeants et chefs de service ainsi que la nomination de nouveaux membres des organes d'administration.

Outre le respect des critères d'aptitude prévus par la réglementation sectorielle et, à défaut, le personnel chargé du recrutement doit tenir dûment compte du parcours professionnel des candidats et écarter ceux dont les antécédents ne répondent pas aux exigences d'aptitude.

Le personnel sera recruté au moyen de contrats de travail prévus par la législation en vigueur et, dans les cas applicables, conformément aux conventions collectives.

Les conditions de travail irrégulières et les rémunérations en espèces non déclarées à l'administration fiscale sont interdites.

L'entreprise favorisera le développement des compétences et des capacités de chaque salarié, notamment par l'organisation de formations et d'actions de perfectionnement professionnel.

Chaque membre de l'entreprise participera avec diligence à ces activités et signalera tout besoin de formation complémentaire ou spécifique afin que l'entreprise puisse prendre les mesures nécessaires.

b. Égalité des chances

L'un des objectifs de l'entreprise est de consolider un environnement de travail exempt de toute discrimination fondée sur la race, la culture, les idées, le sexe, les caractéristiques physiques, la morale, la religion ou toute autre considération, et d'offrir l'égalité des chances à tous les salariés et membres de l'entreprise.

Toutes les personnes appartenant à l'entreprise doivent contribuer à la réalisation de cet objectif.

c. Environnement de travail

Les membres de l'entreprise collaboreront à la réalisation d'objectifs communs et s'engagent à créer un environnement de travail serein et respectueux. Sur le lieu de travail, ils adopteront une conduite sérieuse, ordonnée et convenable.

L'entreprise exige que les relations professionnelles internes soient exemptes de harcèlement et d'intolérance.

d. Activités compatibles et incompatibles

L'exercice d'activités accessoires par les membres de l'entreprise est autorisé dans la mesure où il ne nuit pas à l'accomplissement de leurs fonctions professionnelles au service de l'entreprise.

Les membres de l'entreprise doivent toutefois s'abstenir d'exercer des activités accessoires, même non rémunérées, incompatibles avec les obligations particulières contractées envers l'entreprise, lorsque cette incompatibilité est expressément prévue au contrat dans les cas où l'entreprise le juge nécessaire.

e. Utilisation des équipements et installations de l'entreprise

Les biens de l'entreprise, notamment les installations, véhicules et équipements présents sur les lieux de travail, doivent être utilisés à des fins professionnelles, conformément à la réglementation en vigueur. Ils doivent être correctement gérés, utilisés et rangés lorsqu'ils ne sont pas employés.

Les moyens appartenant à l'entreprise mis à la disposition des salariés, notamment les équipements informatiques, comptes de messagerie et réseaux de communication, relèvent du pouvoir de contrôle de l'employeur, qui peut adopter les mesures qu'il estime appropriées pour vérifier le respect des devoirs et obligations des salariés, dans le respect de leur dignité.

Il est strictement interdit d'utiliser les biens de l'entreprise, notamment ses ressources informatiques et réseaux, à des fins contraires à la loi, à l'ordre public ou aux bonnes mœurs, ou pour commettre ou encourager des infractions, des actes de haine raciale, l'apologie de la violence ou des violations des droits de l'homme.

Il est interdit d'utiliser les biens de l'entreprise à des fins étrangères à son activité. Toute exception nécessite l'autorisation expresse du responsable compétent et doit respecter les conditions éventuellement fixées.

Il est interdit d'utiliser les biens de l'entreprise ou d'accéder à ses installations les jours non ouvrés sans l'autorisation expresse du responsable compétent et dans les conditions éventuellement fixées.

Aucun membre de l'entreprise n'est autorisé à effectuer des enregistrements ou des reproductions audiovisuelles, électroniques, sur papier ou photographiques de documents de l'entreprise, sauf lorsque ces opérations relèvent de l'exercice normal des missions qui lui ont été confiées.

Aucun membre de l'entreprise ne peut accéder à un appareil qui ne lui a pas été préalablement confié sans l'autorisation expresse de son supérieur ou de son propriétaire. L'accès à Internet, par connexion filaire ou Wi-Fi, ne peut être utilisé à des fins étrangères à l'activité ni en dehors des règles établies. Les identifiants d'accès ne peuvent être communiqués à des personnes extérieures sans autorisation individuelle, motivée et approuvée par le responsable concerné ; l'accès doit être supprimé dès qu'il n'est plus nécessaire.

L'utilisation d'appareils personnels pendant les heures de travail est également interdite sans autorisation expresse préalable.

Il est expressément interdit de manipuler les appareils de mesure ou d'étalonnage de l'entreprise, ou toute autre machine ou instrument utilisé pour réaliser des essais destinés à obtenir un échantillon conforme d'un produit à valider par le client. Toute manipulation directe ou indirecte des résultats de ces essais visant à falsifier les informations communiquées au client est expressément interdite.

f. Alcool, stupéfiants et tabac

L'usage de stupéfiants et l'abus de boissons alcoolisées sont interdits sur les lieux de travail. Sans préjudice de la réglementation relative au tabac en milieu professionnel, l'entreprise accordera une attention particulière aux demandes des personnes souhaitant être protégées de l'exposition au tabagisme passif sur leur lieu de travail.

g. Travail des enfants

L'entreprise s'engage à éradiquer le travail des enfants afin qu'aucun mineur n'effectue de travaux dangereux ou susceptibles de nuire à son éducation ou à son développement physique, mental, moral ou social. À cet effet, elle exige que tous ses salariés aient dépassé l'âge minimum légal applicable dans le pays où ils travaillent ou, en l'absence d'une telle limite ou si celle-ci est contraire aux droits fondamentaux de l'enfant, qu'ils aient au moins 18 ans révolus.

h. Travail forcé

L'entreprise s'engage à éradiquer le travail forcé afin que nul ne soit contraint, sous la menace d'une sanction quelconque, d'effectuer un travail ou un service auquel il ne s'est pas volontairement engagé. Elle interdit à cet effet tout recrutement frauduleux, abusif ou contraire à la législation pour la fourniture d'un travail ou d'un service à l'entreprise.

SILAM veillera à ce que toute avance sur salaire, tout prêt ou toute aide financière accordée aux salariés ne crée pas de situation de dépendance, de coercition ou de limitation de leurs droits du travail.

i. Rémunération équitable

Tous les salariés de l'organisation percevront une rémunération correspondant à leur travail, à leurs responsabilités et à leur degré d'implication, dans les limites légales, sans discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion, l'appartenance syndicale, les opinions politiques ou toute autre caractéristique les distinguant des autres salariés.

j. Temps de travail

L'Organisation s'efforcera de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle de tous les salariés en matière d'horaires, dans le respect des dispositions légales et des conventions collectives applicables.

4. Conflits d'intérêts

Les membres de l'entreprise éviteront toute situation de conflit d'intérêts dans l'exercice de leurs fonctions.

À titre d'exemple, les situations suivantes sont considérées comme des conflits d'intérêts :

i. l'acceptation de fonctions sociales ou l'exercice d'activités professionnelles de quelque nature que ce soit pour des clients ou fournisseurs ;

ii. la détention par un salarié ou un membre de sa famille d'intérêts économiques ou financiers dans les activités de fournisseurs ou de clients, par exemple par des participations directes ou indirectes à leur capital.

Toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts ou de compromettre la capacité d'un membre de l'entreprise à prendre des décisions dans l'intérêt de celle-ci doit être immédiatement signalée par le salarié à son responsable, ou par le responsable à l'Organe de contrôle. La personne concernée doit alors s'abstenir de toute intervention liée à cette situation.

5. Politiques de l'entreprise

a. Protection de l'environnement

La protection de l'environnement et la préservation des ressources naturelles sont des objectifs prioritaires de l'entreprise.

Chaque membre de l'entreprise doit, dans l'exercice de ses fonctions, contribuer à l'obtention de résultats exemplaires dans ce domaine. L'entreprise disposera notamment de personnel qualifié pour assurer le respect de la réglementation environnementale et une connaissance appropriée de sa validité et de son applicabilité.

Dans le cadre de ses activités, l'entreprise contribuera à promouvoir le développement scientifique et technologique destiné à protéger l'environnement et à préserver les ressources.

Dans l'exercice de leurs activités, les membres de l'entreprise doivent, chacun dans son domaine de responsabilité, exiger que les tiers intervenant pour son compte disposent des autorisations environnementales et urbanistiques requises et s'assurer que les activités de l'entreprise respectent la réglementation applicable.

L'entreprise respectera les règles environnementales qui lui sont applicables et exigera de ses partenaires qu'ils les respectent également. Tous les membres de l'entreprise sont tenus de se conformer aux dispositions, recommandations et instructions émises par les responsables chargés de veiller au respect de la réglementation environnementale.

b. Protection de la santé et de la sécurité au travail

La responsabilité de chaque membre de l'entreprise envers ses collègues l'oblige moralement à agir avec la plus grande rigueur en matière de prévention des accidents. À cette fin, la conception technique des lieux de travail, des équipements et des procédés doit respecter scrupuleusement la réglementation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail.

Chaque membre de l'entreprise doit faire preuve de la plus grande vigilance dans l'exercice de ses activités et respecter strictement toutes les mesures de sécurité et de prévention établies afin d'éviter tout risque pour lui-même, ses collaborateurs et ses collègues.

c. Propriété intellectuelle et développement de nouveaux produits

La protection de la propriété intellectuelle et industrielle de l'entreprise, notamment les brevets, secrets industriels, secrets d'affaires, marques, signes distinctifs, connaissances techniques et scientifiques, savoir-faire et compétences acquises dans le cadre de ses activités, est essentielle pour préserver son

avantage concurrentiel. Les salariés doivent définir, protéger, maintenir et défendre les droits de l'entreprise dans tous les domaines pertinents de la propriété intellectuelle et commerciale, et exercer ces droits de manière responsable.

Les outils fournis par l'entreprise, notamment les équipements informatiques et les comptes de messagerie xxx@silam.com et/ou xxx@dicoinsa.com, font l'objet d'une surveillance et sont réservés à un usage exclusivement professionnel au sein de l'entreprise.

Outre la protection des droits de propriété intellectuelle et industrielle de l'entreprise, les salariés doivent respecter ceux des autres acteurs du marché. Ils doivent notamment veiller, lors du développement de nouveaux procédés ou produits, à utiliser des informations ne portant pas atteinte aux droits enregistrés de tiers.

Aucun salarié ne peut enregistrer, céder ou disposer de la propriété intellectuelle ou industrielle de l'entreprise, ni conclure un accord ou prendre une décision autonome concernant celle-ci, sans le consentement exprès et écrit des services centraux spécialisés compétents.

Le responsable de la propriété industrielle de l'entreprise doit documenter de manière probante tous les enregistrements effectués au nom de l'entreprise et tenir cette documentation à l'entière disposition du Conseil d'administration.

d. Droits d'auteur

La reproduction, la distribution ou la modification de contenus protégés par le droit d'auteur sans le consentement du titulaire des droits est illégale et interdite par le présent Code, sous réserve de certaines exceptions légales relatives à l'usage équitable. La copie non autorisée de contenus protégés peut constituer une violation passible de sanctions civiles et/ou pénales.

Bien que les atteintes au droit d'auteur concernent souvent la copie non autorisée de publications ou d'autres supports imprimés, elles peuvent également inclure l'utilisation non autorisée de photographies, d'images graphiques ou de dessins.

Les logiciels informatiques sont généralement protégés par le droit d'auteur et commercialisés sous des contrats de licence limitant leur utilisation. Aucun dirigeant, salarié, travailleur ou représentant ne peut copier des logiciels ni les utiliser sur d'autres ordinateurs, sauf si un contrat de licence ou une exception légale applicable l'autorise.

e. Responsabilité sociale et solvabilité

La responsabilité sociale de l'entreprise, qu'elle exerce ses activités sur le territoire national ou à l'étranger, constitue une valeur reconnue et partagée.

L'entreprise exerce ses activités dans le plus grand respect de ses obligations sociales et morales et entend ainsi contribuer à l'enrichissement du patrimoine économique, intellectuel et social de chaque pays et communauté où elle intervient.

L'entreprise veillera notamment à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires et à respecter la réglementation en vigueur pour préserver la santé des consommateurs utilisant ses produits ou des composants issus de ses procédés de fabrication.

Les membres de l'entreprise chargés de la comptabilité ne doivent procéder à aucune manipulation destinée à présenter des données ne reflétant pas une image fidèle de sa situation. Toute manipulation des stocks est notamment interdite.

Aucun membre de l'entreprise ne doit entreprendre d'action visant à placer celle-ci en situation d'insolvabilité envers ses créanciers. L'utilisation d'espèces dans les transactions est interdite, sauf autorisation expresse.

6. Information et confidentialité

a. Informations relatives à l'entreprise

Les informations réservées concernant l'entreprise, reçues ou traitées par ses membres dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs relations avec la société, ne peuvent être utilisées, communiquées à des tiers ni diffusées, en tout ou en partie, à des fins autres que celles de l'entreprise.

Sont considérés comme des informations réservées l'ensemble des données, connaissances, procès-verbaux, documents, rapports, notes, études, plans, dessins, photographies et autres supports concernant l'organisation et les biens de l'entreprise, ses méthodes de production, ses opérations commerciales et financières, ses activités de recherche et développement ainsi que les procédures judiciaires et administratives la concernant.

En cas de doute sur le caractère confidentiel d'une information, tout membre de l'entreprise doit consulter son supérieur hiérarchique.

L'obligation de confidentialité demeure applicable même après la cessation de la relation avec l'entreprise, conformément à la réglementation en vigueur.

Tout support contenant des informations confidentielles doit être conservé dans un endroit inaccessible aux personnes non autorisées.

Toute extraction d'informations, y compris par photographie, à partir des appareils ou des lieux de stockage physiques ou virtuels est expressément interdite sans autorisation expresse.

b. Utilisation d'informations confidentielles de tiers

L'entreprise exerce ses activités en garantissant aux tiers, notamment à ses clients, une communication pleinement respectueuse de la loi et en s'efforçant de fournir à tous ses clients des informations aussi complètes et rapides que possible.

Il est interdit aux membres de l'entreprise d'utiliser à leur profit ou au profit d'autrui les informations confidentielles de tiers reçues dans l'exercice de leurs fonctions.

Les membres de l'entreprise respecteront la confidentialité des documents et informations de tiers, tant au regard des accords de confidentialité éventuellement signés que de la loi et des règles établies par l'entreprise.

Toute extraction d'informations confidentielles de tiers, y compris par photographie, à partir des appareils ou des lieux de stockage physiques ou virtuels est expressément interdite sans autorisation expresse.

Il est expressément interdit de partager ou d'utiliser les mots de passe des appareils de tiers auxquels l'accès a été autorisé pour des raisons professionnelles, sauf autorisation expresse.

À ces fins, l'Organisation peut interdire l'utilisation d'appareils personnels dans ses locaux ou dans ceux de tiers.

c. Protection des données à caractère personnel

Dans le cadre de ses activités, l'entreprise traite les données à caractère personnel de ses membres et de tiers conformément à la loi organique espagnole 3/2018 du 5 décembre relative à la protection des données personnelles et à la garantie des droits numériques.

L'entreprise exige également que toutes les personnes qui en font partie s'engagent à gérer les données personnelles auxquelles elles ont accès dans l'exercice de leurs fonctions conformément à la réglementation en vigueur, notamment à la législation relative à la protection des données et aux documents internes précisant son application dans l'entreprise.

À cette fin, le traitement des données personnelles est réservé au personnel autorisé, conformément aux règles et procédures internes de l'entreprise établies dans le respect de la réglementation en vigueur, notamment de la loi organique espagnole 3/2018 du 5 décembre relative à la protection des données personnelles et à la garantie des droits numériques.