

CODE DE BONNE CONDUITE ET D'ETHIQUE DES COLLABORATEURS DEMGY

Tableau des approbations

Rédigée par	Vérifiée par	Approuvée par
Nom : XXX	Nom : XXX	Nom : XXX
Fonction : XXX	Fonction : XXX	Fonction : XXX

Evolutions

Date	Indice	Objet	§ Modifiés	Modifications effectuées
04/02/2025	V1	Création	Tous	



Sustainable & smart
plastic solutions

Table des matières

Tableau des approbations.....	1
Evolutions	1
Préambule	3
I. LES RELATIONS AU TRAVAIL	3
1. Respect des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales	4
2. Principes de non-discrimination et d'égalité des chances	4
3. Politique d'inclusion et de promotion de la diversité	5
4. La sécurité au travail est l'affaire de tous	5
5. Respect du droit de la propriété intellectuelle et protection des travaux de recherche	6
II. INTEGRITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES	6
1. Politique anti-corruption et de lutte contre les conflits d'intérêts	6
2. Concurrence loyale et respect des règles antitrust	7
3. Contrôle des exportations et respect du droit commercial international	7
4. Intégrité documentaire et transparence	8
5. L'intégrité dans les emplois extérieurs et activités extra professionnelles.....	8
6. Coopération avec les autorités tout en défendant nos droits.....	9
III. RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE.....	9
1. Protection de l'environnement.....	9
2. Engagement pour la Communauté et le Territoire	10
IV. Application et discipline	10
V. Signalement et protection.....	11

Préambule

L'éthique est définie comme le consensus social sur les valeurs indispensables au comportement social, au respect mutuel et à l'équité dans les relations entre les personnes.

Une conduite légale et éthique est un pilier fondamental du succès de DEMGY. Celui-ci repose sur de multiples facteurs, parmi lesquels le savoir-faire technique occupe une place essentielle. Toutefois, l'un des éléments déterminants de notre réussite demeure l'engagement et le sens des responsabilités de nos collaborateurs.

En tant que groupe mondial d'entreprises dirigé par un Groupe, DEMGY est continuellement sous les feux de la rampe et est lié à l'environnement politique. DEMGY souhaite préserver sa réputation et celle de ses collaborateurs.

En outre, l'activité de l'entreprise est régie par les lois des différents pays. Identifier et remplir ces obligations n'est pas toujours facile, mais c'est indispensable. Ce code de conduite fournit des informations sur des domaines de responsabilité particulièrement importants. Il a surtout pour but d'inciter les collaborateurs à demander conseil en cas de doute et à alerter sur d'éventuelles violations.

Ces conseils sont fournis par les supérieurs hiérarchiques ou services spécialisés concernés, tels que les services juridiques, la qualité, le service de sécurité de l'entreprise, les services Ressources Humaines ou encore les achats. Cela s'applique en particulier lorsqu'il existe une possibilité de nuisances pour des tiers ou de dommages pour l'entreprise, lorsqu'il y a un risque élevé ou lorsqu'il y a une incertitude juridique.

Le présent Code de Bonne Conduite et d'Éthique affirme notre engagement en faveur de l'éthique et du respect des lois et définit les attentes de DEMGY envers ses collaborateurs dans leurs prises de décision au quotidien et dans leurs relations avec les autres parties prenantes. Il permet à chaque collaborateur de s'interroger sur l'attitude qu'il doit adopter dans les situations qu'il peut rencontrer dans ses relations à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

Les principes énoncés ci-dessous s'appliquent donc à la conduite des collaborateurs vis-à-vis des collègues, des clients, des fournisseurs, des autres entreprises et des agences gouvernementales. Ces principes sont conçus pour aider les collaborateurs à respecter, dans leur travail quotidien, les exigences relatives à leur conduite dans des domaines d'activité sélectionnés.

Ce cadre de référence est susceptible d'être modifié à tout moment pour refléter les évolutions de DEMGY ou se conformer aux changements législatifs. Il est essentiel de comprendre que ce manuel ne constitue en aucun cas un contrat de travail et ne remplace pas les dispositions légales locales qui prévalent. Toutefois, il offre des informations supplémentaires sur les pratiques éthiques à adopter au sein du Groupe DEMGY.

Le Code est destiné à tous les Collaborateurs des sociétés Groupe DEMGY. Le mot « Collaborateurs » inclut tous les employés, les managers, les dirigeants et administrateurs. Chaque collaborateur de DEMGY doit personnellement respecter le Code et se comporter de manière pleinement éthique.

Le Code est appliqué à toutes les structures dont DEMGY détient une part ou une participation, telles que les filiales, sociétés affiliées, sociétés communes et consortiums.

I. LES RELATIONS AU TRAVAIL

DEMGY est soumise à de nombreuses juridictions. En tant qu'entreprise mondiale qui opère dans de nombreux pays, elle doit respecter les lois des pays étrangers, même en ce qui concerne les événements qui se déroulent en dehors de ces pays

Il est primordial de connaître la situation juridique ou de s'assurer du respect de la loi en consultant le service spécialisé compétent ou l'organisation du pays.

Une entreprise agit toujours par l'intermédiaire de personnes. L'entreprise et ses collaborateurs ont des intérêts identiques en ce qui concerne le respect de la loi.

Chaque employé est donc tenu de se conformer à la législation en vigueur et chaque superviseur doit s'assurer que les collaborateurs qui lui sont subordonnés remplissent cette obligation.

1. Respect des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales

Selon la charte des droits de l'Homme, « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »

[\(https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/\)](https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/)

Le respect des droits humains et des bonnes conditions de travail est une responsabilité collective essentielle à un environnement de travail sain et éthique

Ainsi, chaque collaborateur doit veiller à respecter et faire respecter les règles suivantes :

☒ Respect des droits de l'homme et des pratiques équitables

- Traiter chaque personne avec dignité et équité.
- Assurer des salaires conformes aux règles légales en vigueur.
- Interdire toute forme de discrimination, harcèlement ou intimidation

☒ Interdiction stricte du travail des enfants

- Aucun enfant ne doit être employé, ni chez DEMGY ni chez ses partenaires.
- Respecter l'âge minimum légal d'admission à l'emploi, en conformité avec les lois locales et l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- Protéger les jeunes travailleurs de toute tâche pouvant nuire à leur santé ou leur développement.

☒ Lutte contre l'esclavage moderne et le travail forcé

- Refuser toute implication dans la traite des êtres humains, le travail forcé, la servitude pour dettes ou toute forme d'esclavage.
- Assurer que ni DEMGY ni ses partenaires ne participent à ces pratiques.

☒ Engagement contre le harcèlement et l'intimidation

- Maintenir un environnement de travail exempt de

harcèlement physique, psychologique, sexuel ou verbal.

- S'opposer à toute forme de comportement abusif portant atteinte aux droits et à la dignité des collaborateurs.
- DEMGY prendra toutes les mesures nécessaires pour prévenir et sanctionner toute forme de harcèlement moral ou sexuel.

☒ Prévention de la violence au travail

- Éviter toute forme de violence, qu'elle soit interne (entre salariés) ou externe (dans les interactions avec le public).
- La violence peut inclure :
 - Le manque de respect ou les incivilités.
 - Les agressions verbales, comportementales (y compris sexistes) ou physiques.
- Garantir un cadre de travail respectueux et sécurisé pour tous.

2. Principes de non-discrimination et d'égalité des chances

Toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques génétiques, l'âge, la nationalité, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, l'opinion politique, l'origine sociale, le handicap, la situation ou la responsabilité familiale, l'appartenance ou l'activité syndicale est interdite.

Ainsi, chaque collaborateur doit veiller à respecter et faire respecter les règles suivantes :

☒ Engagement pour la lutte contre la discrimination

- Interdiction stricte de toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques génétiques, l'âge, la nationalité, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, l'opinion politique, l'origine sociale, le handicap, la situation ou la responsabilité familiale, l'appartenance ou l'activité syndicale est interdite.
- Traiter chaque collègue avec respect, sans distinction de sexe, d'orientation sexuelle, de caractéristiques génétiques, d'âge, de nationalité, de race, de couleur, d'origine ethnique, de religion, d'opinion politique, d'origine sociale, de handicap, de situation ou la responsabilité familiale, d'appartenance ou d'activité syndicale
- Refuser et signaler tout acte de discrimination, directe

ou indirecte, observé ou subi.

- Adopter un comportement bienveillant et respectueux envers tous, favorisant un climat de travail sain.
- Veiller à l'égalité des chances dans le travail et dans les prises de décision.

3. Politique d'inclusion et de promotion de la diversité

La diversité représente l'ensemble des différences et des singularités qui font la richesse d'un groupe de personnes. Chez DEMGY, elle englobe plusieurs dimensions, telles que :

Les caractéristiques personnelles : âge, genre, origine ethnique, nationalité, handicap, orientation sexuelle, identité de genre, état de santé.
Les parcours professionnels et académiques : expériences, formations, compétences, métiers.

Les croyances et valeurs : culture, religion, opinions politiques, modes de pensée.

La Diversité permet de favoriser un environnement inclusif, d'encourager la créativité et l'innovation, d'améliorer la performance collective et de mieux représenter la société dans laquelle évolue l'entreprise.

Cependant, pour que la diversité soit une réelle force, elle doit s'accompagner d'une culture inclusive, où chaque individu est respecté, écouté et valorisé pour ce qu'il apporte.

DEMGY s'engage à créer un environnement de travail inclusif, où la diversité est reconnue comme une force et une source d'innovation. Nous croyons que chaque collaborateur, quelle que soit son origine, son identité ou son parcours, doit pouvoir évoluer et s'épanouir dans un cadre respectueux et équitable.

Ainsi, chaque collaborateur doit veiller à respecter et faire respecter les règles suivantes :

☒ Engagement en faveur de l'inclusion

- Garantir un environnement de travail où chaque individu se sent respecté, valorisé et en sécurité.
- Promouvoir des pratiques inclusives à tous les niveaux de l'entreprise, du recrutement à l'évolution professionnelle, à la vie quotidienne dans les locaux de

l'entreprise

- Adapter les conditions de travail pour répondre aux besoins spécifiques des collaborateurs (accessibilité, flexibilité, aménagements).

☒ Promotion de la diversité

- Encourager la mixité et l'égalité des chances dans les processus de recrutement et de promotion.
- Représenter et valoriser la diversité des talents et des parcours au sein de nos équipes.

4. La sécurité au travail est l'affaire de tous

Chaque collaborateur est responsable de la sécurité au travail sur son lieu de travail. Les règles de protection de l'environnement, d'hygiène industrielle et de sécurité au travail doivent être strictement appliquées.

Une source potentielle de danger réside dans la tendance des collaborateurs à devenir moins prudents avec le temps, car le respect des règles de sécurité est souvent perçu comme une contrainte et le danger potentiel est supposé être sous contrôle. Nous soutenons que la coopération et la collaboration de tous sont des valeurs essentielles pour faire de nos entités un lieu de travail où chacun pourra évoluer et travailler en toute sécurité.

Ainsi, chaque collaborateur doit veiller à respecter et faire respecter les règles suivantes :

☒ Respect strict des règles de sécurité

- Chaque employé doit veiller au respect des règles de sécurité.
- Les supérieurs hiérarchiques doivent montrer l'exemple en matière de sécurité.

☒ Engagement pour un environnement de travail sain et sécurisé

- Respecter la réglementation applicable en matière de santé et sécurité.
- Améliorer les conditions de travail et prévenir les maladies professionnelles et accidents du travail.
- Mettre en place des mesures pour éliminer les risques à la source et communiquer la politique de santé et sécurité.
- Organiser des formations sur la gestion des risques

professionnels.

- Réduire la pénibilité au travail de manière durable.

☒ Implication active des employés

- Coopérer avec la direction et les collègues pour maintenir un environnement de travail sécurisé.
- Respecter les procédures et consignes de sécurité en vigueur.
- Signaler tous les risques et dangers identifiés sur le lieu de travail.

☒ Culture de la coopération et de la collaboration

- Adopter une approche collective pour garantir un environnement de travail sûr.
- Faire de la santé et de la sécurité une priorité commune à tous les collaborateurs.

5. **Respect du droit de la propriété intellectuelle et protection des travaux de recherche**

Les résultats de nos travaux de recherche scientifique et de développement technologique sont des actifs précieux.

Ils constituent non seulement la base de décisions d'une importance économique considérable. La protection de nos inventions, brevets et secrets commerciaux est essentielle à l'avenir et à la compétitivité de DEMGY. Chaque collaborateur a la responsabilité de garantir la confidentialité et l'intégrité de nos connaissances techniques.

Ainsi, chaque collaborateur doit veiller à respecter et faire respecter les règles suivantes :

☒ Respect des règles de protection

- Développer, documenter et communiquer les résultats scientifiques et techniques avec rigueur.
- S'assurer que toutes les inventions bénéficient d'une protection juridique adéquate.
- Ne transmettre aucune information confidentielle ou secret commercial à des tiers, sous quelque forme que ce soit.

☒ Encadrement strict des échanges de savoir-faire

- Tout accord impliquant l'octroi de licences ou le transfert de connaissances doit être validé par le service compétent avant signature.

- Vérifier systématiquement la situation juridique des droits de propriété avant tout développement de produit.
- Respecter les droits de propriété intellectuelle des tiers et obtenir les autorisations nécessaires avant toute utilisation.

☒ Prévention des risques et respect des réglementations

- Ne pas utiliser ou s'appropriier les résultats de recherches d'autres collaborateurs ou de tiers sans autorisation.
- S'assurer que toutes les informations sur des tiers proviennent de sources accessibles légalement.
- Se conformer strictement aux licences logicielles et aux restrictions d'installation.
- En cas de doute sur la protection du savoir-faire, consulter les services juridiques de l'entreprise.

II. INTEGRITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

1. **Politique anti-corruption et de lutte contre les conflits d'intérêts**

Les collaborateurs, clients et fournisseurs s'engagent à refuser des mesures de faveur ou un traitement spécial en échange d'avantages. DEMGY interdit, pour elle-même et pour ses partenaires commerciaux, toute forme de pot-de-vin et de corruption.

Chez DEMGY, nous adoptons une politique de tolérance zéro envers la corruption et les conflits d'intérêts. Chaque collaborateur doit agir avec éthique et impartialité pour garantir des relations commerciales justes et transparentes.

Ainsi, chaque collaborateur doit veiller à respecter et faire respecter les règles suivantes :

☒ Lutte contre la corruption

- Il est strictement interdit d'offrir, d'accepter ou de solliciter des pots-de-vin, directement ou indirectement.
- Aucun avantage, matériel ou autre, ne doit être accordé dans le but d'obtenir un contrat ou des faveurs indues.
- Obtenir la validation du supérieur hiérarchique pour accepter toutes avantages et dès lors que le collaborateur considère que cet avantage peut

influencer son objectivité dans l'exercice de ses fonctions ou que cet avantage dépasse le cadre strictement professionnel.

- Les faveurs personnelles envers des fonctionnaires ou employés d'autres entreprises sont interdites, sauf pour des cadeaux symboliques à faible valeur.

☒ Prévention des conflits d'intérêts

- Chaque employé doit séparer ses intérêts privés de ceux de l'entreprise.
- Les décisions commerciales et RH doivent être basées sur des critères objectifs : prix, qualité, fiabilité, certification, conformité environnementale.
- Les relations personnelles ne doivent en aucun cas influencer l'attribution de marchés ou les choix stratégiques.
- Toute situation de conflit d'intérêts doit être immédiatement signalée.

☒ Transparence et respect des procédures

- Les appels d'offres doivent être traités avec équité et confidentialité : toute collusion ou transmission d'informations entre soumissionnaires est interdite.
- Un employé témoin d'un comportement suspect doit immédiatement en informer son supérieur.
- Observer une irrégularité commise par d'autres ne justifie jamais une violation de ces principes.

2. Concurrence loyale et respect des règles antitrust

L'entreprise s'engage sans réserve à respecter le principe de la libre concurrence et à veiller à ce que les contrats avec ses partenaires commerciaux soient conclus dans des conditions équitables.

Ainsi, chaque collaborateur doit veiller à respecter et faire respecter les règles suivantes :

☒ Respect des règles de concurrence

- Ne pas conclure d'accords illégaux avec les concurrents (fixation des prix, répartition du marché, contrôle des prix de revente, etc.).
- Ne pas participer, même indirectement, à des discussions ou arrangements restreignant la concurrence.

☒ Confidentialité et gestion des données

- Ne jamais échanger avec des concurrents des informations sur :

- Relations clients et prix pratiqués.
- Changements de prix à venir et coûts internes.
- Capacités de production et stratégies d'entreprise.

- Respecter les règles de confidentialité en cas de fusion, acquisition ou coentreprise.

☒ Conformité aux obligations légales

- Obtenir l'approbation des autorités antitrust pour les acquisitions, cessions ou coentreprises.
- Fournir des informations précises et complètes aux régulateurs.
- Consulter un conseiller juridique en cas de doute sur la conformité d'un accord ou d'une pratique.

☒ Responsabilité en cas de position dominante

- Ne pas abuser d'une position dominante sur le marché.
- Respecter les règles encadrant l'usage des brevets et accords de licence.

3. Contrôle des exportations et respect du droit commercial international

Le respect des réglementations sur le contrôle des exportations est essentiel pour garantir la sécurité internationale et la conformité de nos activités.

Chez DEMGY, nous veillons à ce qu'aucun produit, technologie ou savoir-faire ne soit utilisé à des fins interdites ou exporté sans les autorisations requises. Chaque collaborateur doit être vigilant et s'assurer que nos pratiques respectent les lois en vigueur, y compris les sanctions et embargos internationaux.

Ainsi, chaque collaborateur doit veiller à respecter et faire respecter les règles suivantes :

☒ Interdiction de la recherche et du développement d'armes interdites

- Aucun employé ne doit effectuer de recherches ou fabriquer des produits contraires à la Convention sur l'interdiction des armes chimiques.
- Ne pas participer au développement de substances ou de systèmes soumis aux lois sur le contrôle des exportations, sans autorisation officielle.
- Ne jamais utiliser ou partager les connaissances acquises chez DEMGY à des fins illégales.

- ☒ **Respect des réglementations sur le commerce international**
 - Respecter toutes les interdictions et restrictions applicables aux exportations et importations.
 - Vérifier si la vente de produits ou technologies nécessite une licence d'exportation.
 - Prendre en compte les mesures d'embargo interdisant la vente à certaines entités ou pays.

- ☒ **Obligation de vigilance sur les sanctions et embargos**
 - S'informer sur les pays soumis à des contrôles ou embargos avant toute opération commerciale.
 - Obtenir toutes les autorisations ou licences nécessaires avant d'exporter.
 - S'assurer que toutes les pratiques commerciales respectent les lois en vigueur, y compris celles des États-Unis, de l'UE et des autres réglementations nationales.

4. Intégrité documentaire et transparence

L'intégrité et la transparence sont essentielles pour garantir la confiance.

La falsification consiste à modifier délibérément une ou des informations dans un document. Cela n'a pas forcément de conséquences sur le court terme mais il y a des chances qu'il y en ait sur le long terme.

Par exemple, une voiture roule et a un accident. Après analyse, l'expert se rend compte que l'une des causes de l'accident est une non-conformité dimensionnelle d'une pièce plastique. Le fabricant de la voiture montre alors le rapport de contrôle conforme fourni avec cette pièce provenant de son fournisseur. L'expert peut en conclure que le rapport a été falsifié et les conséquences pour le fournisseur sont alors graves.

Ainsi, chaque collaborateur doit veiller à respecter et faire respecter les règles suivantes :

- ☒ **Interdiction de la falsification**
 - Ne jamais modifier délibérément des informations dans un document.
 - Comprendre que même sans conséquence immédiate, une falsification peut avoir de graves répercussions à long terme.

- ☒ **Responsabilité et traçabilité**

- Garantir l'exactitude des documents et rapports fournis.
- Assurer la conformité des produits et informations transmises aux clients et partenaires.

5. L'intégrité dans les emplois extérieurs et activités extra professionnelles

Chez DEMGY, nous valorisons l'engagement et l'initiative individuelle de nos collaborateurs, tout en veillant à prévenir tout conflit d'intérêts. Il est essentiel que chaque employé concilie ses responsabilités professionnelles avec ses activités extérieures de manière transparente et éthique, garantissant ainsi l'intégrité et la réputation de l'entreprise. Chaque employé doit être conscient que son comportement sera attribué à l'entreprise et qu'il peut affecter sa réputation extérieure et intérieure. L'entreprise attend donc de ses collaborateurs qu'ils fassent preuve d'amabilité, d'objectivité et d'équité dans leurs relations avec les collègues et les tiers.

Ainsi, chaque collaborateur doit veiller à respecter et faire respecter les règles suivantes :

- ☒ **Transparence et loyauté vis-à-vis des activités extérieures**
 - Informer le service des Ressources Humaines et la Direction de toute activité professionnelle en dehors de DEMGY, y compris en tant qu'indépendant ou entrepreneur
 - Éviter les conflits d'intérêts : Toute activité pour une entreprise concurrente ou en relation commerciale avec DEMGY doit être signalée et évaluée afin d'éviter tout conflit d'intérêts.
 - Encourager l'engagement personnel des collaborateurs dans des clubs, associations ou partis politiques, à condition que cela ne nuise pas à leurs responsabilités professionnelles.
 - Distinguer opinions personnelles et rôle professionnel : Les collaborateurs doivent éviter d'associer le nom de DEMGY à leurs opinions personnelles lorsqu'ils s'expriment en public.
 - Investir librement et sans restriction dans des actions d'autres sociétés sans restriction, sauf en cas d'abus d'informations confidentielles ou de conflit d'intérêts.

6. Coopération avec les autorités tout en défendant nos droits

L'entreprise s'efforcera d'être coopérative et ouverte dans ses relations avec toutes les autorités et agences gouvernementales.

Toutefois, il ne faut pas oublier que certaines agences ont également pour mission de détecter et de sanctionner les violations du droit applicable. Ces procédures sont soumises à certaines règles, dont l'une est que les personnes concernées ont le droit de se faire assister d'un avocat.

L'exercice de ce droit ou du "droit de garder le silence" n'est pas un aveu de culpabilité. Dans de tels cas, les informations ne doivent être fournies ou les documents transmis qu'après consultation du service juridique. Le cas échéant, l'avocat de l'employé doit être sollicité.

Dans le cas contraire, il incombe au service juridique de sauvegarder les droits des collaborateurs en cas d'interrogatoire ou de perquisition par la police ou le procureur. Tous les collaborateurs chargés de recueillir des informations sur l'entreprise et de les communiquer aux autorités du marché des valeurs mobilières, à d'autres autorités de régulation ou sous forme d'annonces publiques doivent communiquer ces informations de manière complète, ouverte, correcte, opportune et compréhensible.

Ainsi, chaque collaborateur doit veiller à respecter et faire respecter les règles suivantes :

☒ **Transparence et coopération avec les autorités**

- Collaborer de manière ouverte et honnête avec les autorités et agences gouvernementales.
- Fournir des informations exactes, complètes et compréhensibles aux autorités et instances de régulation.
- Exercer le droit à l'assistance juridique en cas d'enquête, de contrôle ou d'interrogatoire officiel.
- Ne transmettre des documents ou données qu'après validation du service juridique.
- Préserver la confidentialité des informations sensibles de l'entreprise en respectant les règles de communication internes.

- Ne pas entraver ou dissimuler des éléments dans le cadre d'une procédure légale.
- Adopter une attitude responsable et professionnelle face aux demandes des autorités.
- Assurer la conformité des communications publiques et réglementaires avec les obligations légales.

III. RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE

DEMGY met un point d'honneur à intégrer la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) au cœur de sa stratégie de développement. Au-delà de l'approche globale et inclusive, l'entreprise s'engage à prendre en compte toutes les parties prenantes dans ses actions, assurant ainsi une croissance durable et éthique.

1. Protection de l'environnement

Conformément aux principes de l'initiative RSE, DEMGY s'est volontairement engagé à améliorer continuellement ses performances environnementales.

En général, aucune utilisation commerciale de l'air, de l'eau ou du sol ne peut avoir lieu sans autorisation ni permis.

L'exploitation d'une installation sans permis, le dépassement délibéré ou inconsidéré des limites imposées à son fonctionnement par les termes du permis, ou le rejet de substances dans les eaux de surface ou les eaux souterraines sans permis, peuvent rendre les responsables passibles de poursuites pénales. Les demandes de dommages-intérêts émanant de tiers peuvent également imposer une charge financière à l'entreprise.

Ainsi, chaque collaborateur doit veiller à respecter et faire respecter les règles suivantes :

☒ **Respect des permis et réglementations environnementales**

- Ne pas exploiter l'air, l'eau ou le sol à des fins commerciales sans permis.
- Obtenir les autorisations nécessaires avant la construction et l'exploitation d'installations industrielles.

☒ **Prévention des infractions environnementales**

- Ne jamais exploiter une installation sans permis ou dépasser les limites imposées.
- Ne pas rejeter de substances dans les eaux de surface ou souterraines sans autorisation.
- Éviter toute émission non autorisée de substances polluantes.

☒ **Sécurité et gestion des matières à risque**

- Assurer la sécurité lors du transport, du chargement, du stockage et de la transformation des matières premières et produits finis potentiellement polluants.

☒ **Réaction en cas d'incident environnemental**

- Signaler immédiatement tout rejet involontaire ou incident aux services de protection de l'environnement de l'entreprise.
- Suivre les procédures de gestion des incidents disponibles sur le site DEMGY.
- Aucun employé ne sera pénalisé pour avoir signalé un incident, mais des sanctions pourront être appliquées en cas de non-signalement.

2. Engagement pour la Communauté et le Territoire

Chez DEMGY, nous sommes convaincus que la réussite d'une entreprise va au-delà de sa performance économique. Nous avons un rôle à jouer dans le développement des territoires où nous sommes implantés, en favorisant des relations durables et responsables avec notre écosystème.

Ainsi, chaque collaborateur doit veiller à respecter et faire respecter les règles suivantes :

- Soutenir le développement économique local en favorisant les partenariats avec les acteurs du territoire.
- Agir en tant que citoyens engagés en participant à des initiatives solidaires et responsables.
- Encourager le partage de nos valeurs et bonnes pratiques au sein de notre écosystème.
- Travailler en synergie avec les acteurs locaux – fournisseurs, clients, institutions et associations – pour favoriser une dynamique économique durable. En privilégiant des collaborations avec des entreprises et

organisations du territoire, nous contribuons à la création d'emplois et au renforcement du tissu économique régional.

IV. Application et discipline

L'entreprise offrira à ses collaborateurs toutes les sources d'information nécessaires et les conseils de son service juridique pour permettre d'éviter les violations de la loi. Elle offrira également à ses collaborateurs une protection en cas d'actions injustifiées de la part des autorités.

Toutefois, les violations de la loi ne seront pas tolérées. La direction s'engage à faire respecter le code de bonne conduite et les règles éthiques. Les violations peuvent donner lieu à des sanctions et des dommages et intérêts. Un collaborateur qui a un doute sur l'application des règles de bonne conduite est invité à demander conseil à son responsable.

Chaque employé est invité à examiner son propre comportement à la lumière des normes susmentionnées et à déterminer les améliorations possibles.

Chaque responsable hiérarchique doit organiser son domaine de responsabilité de manière à ce que les signalements de violations de la loi puissent toujours lui parvenir. Les problèmes doivent être traités activement. Toutefois, les supérieurs hiérarchiques doivent également prendre l'initiative de contrôler régulièrement les activités de leurs subordonnés et de communiquer activement avec eux. Il peut y avoir un devoir à la fois de fournir et d'obtenir des informations. L'accent est mis ici sur la communication et l'obtention d'informations. La mise en œuvre de ce programme repose sur le respect permanent de toutes les exigences légales. La mise en œuvre de ce programme exige également que la connaissance des exigences légales et leur respect fassent l'objet d'informations régulières. La prise de conscience nécessaire ne peut se faire que si le sujet est traité régulièrement.

Les principes susmentionnés doivent toujours faire partie intégrante de la culture d'entreprise. L'adhésion à ces principes doit être fondée sur la sensibilité nécessaire aux limites juridiques des actions des collaborateurs et sur la

volonté de permettre que ces actions soient jugées à l'aune des normes juridiques.

V. Signalement et protection

DEMGY s'engage à adopter une culture de la prise de parole ("Speak up"), caractérisée par un dialogue ouvert et confiant avec les employés de tous niveaux.

Tous les collaborateurs sont encouragés à exprimer ouvertement leurs points de vue, à défendre leurs opinions et à signaler tout comportement inacceptable, en particulier s'il est contraire au présent code de conduite.

Les employés peuvent faire part de leurs préoccupations à leur supérieur direct, au service Ressources Humaines, aux représentants du personnel s'ils existent, ou utiliser les procédures de signalement à disposition.

Les formulaires de signalement en ligne sont un canal par lequel les employés et les autres parties prenantes peuvent signaler des problèmes en toute sécurité et de manière confidentielle ou anonyme. Ces signalements peuvent concerner d'éventuelles violations du code de conduite, des politiques et des normes ou le non-respect de la législation en vigueur.

DEMGY protège ceux qui abordent les problèmes de manière appropriée et en toute bonne foi. Les personnes qui le font ou qui contribuent à la clarification d'éventuelles infractions n'ont pas à craindre de représailles.

Lorsque des collaborateurs estiment qu'il leur est demandé, par un supérieur ou un collègue, d'agir de manière illégale, abusive, contraire à l'éthique ou en violation du code de bonne conduite, il leur appartient de le signaler directement à la Direction ou aux Clients via leurs propres procédures de signalement (modalités propres souvent accessibles sur leur site internet ou à défaut utiliser les formulaires de contact). Les collaborateurs bénéficieront de la discrétion nécessaire et la Direction prendra les mesures qui s'imposent pour

enquêter de manière approfondie, notamment lorsque des responsables sont impliqués.

Toute attitude incompatible avec ce code sera inacceptable et traitée comme il se doit. Elle pourra éventuellement donner lieu à des mesures disciplinaires conformément à la législation locale et aux règlements intérieurs.

Tous les collaborateurs sont donc tenus de signaler immédiatement toute violation du présent code.

- ⇒ Soit par un rapport adressé à un membre du Comité de Direction, un membre du Service des Ressources Humaines ou aux représentants du personnels s'ils existent
- ⇒ soit par email à l'adresse warning@demgy.com
- ⇒ soit par courrier confidentiel adressé à la Direction de l'entreprise
- ⇒ soit via le formulaire dédié sur le site internet du Groupe DEMGY

Tous les superviseurs sont tenus de contrôler le respect du code de bonne conduite par les collaborateurs. Les violations identifiées ou les rapports de violations reçus des collaborateurs doivent être immédiatement signalés au Comité de Direction. La société garantit qu'aucun employé ne sera désavantagé de quelque manière que ce soit pour la seule raison qu'il ou elle a, de bonne foi, signalé une éventuelle violation du programme. Lorsque l'employé qui a fait le signalement est lui-même impliqué dans une telle violation, la société, pour déterminer toute mesure à prendre à l'encontre de cet employé, examinera si le signalement et toute aide apportée en temps utile dans le cadre de l'enquête sur violation possible ont permis d'éviter des dommages à la société.

Les questions, plaintes et suggestions de bonne foi des salariés sont les bienvenues. Chaque employé est invité à formuler des questions en toute bonne foi, sans crainte de représailles.