



# Charte Éthique Thuasne

## Annexe aux règlements intérieurs des établissements de Saint-Etienne et Levallois

### Éditorial

Chers collaborateurs,

J'ai souhaité introduire cette Charte Éthique pour rappeler à quel point notre Groupe s'inscrit dans ces valeurs et ces principes. Si cette Charte formalise une exigence de fonctionnement et répond à de nouvelles réglementations, elle symbolise surtout notre philosophie de développement, en recherche, en production, en distribution comme en communication, dont l'aboutissement est le service de toutes les personnes dans leur parcours de santé.

Pour sa rédaction, nous sommes partis de notre « Code de bonne conduite » diffusé en 2016 et nous nous sommes inspirés, pour sa réactualisation, des meilleurs standards français et internationaux.

Pour ce document fondamental, au-delà d'un rappel des réglementations et de nos engagements déjà actés, nous avons privilégié une lecture facile avec quelques exemples concrets, afin que chacun se reconnaisse dans cette Charte et participe à son application.

Cette Charte revient sur des principes majeurs comme le respect des lois et règlements, la santé et la sécurité des personnes, la protection sociale et environnementale, ainsi que sur les conditions de son application qui concerne chacun d'entre nous dans ses activités quotidiennes.

Elle énonce des valeurs, prévient les risques, facilite la compréhension des enjeux et la mise en œuvre des solutions. Elle a aussi été conçue pour être essentiellement pratique, en sachant prendre en compte vos missions et vos engagements professionnels.

Cette Charte Éthique a été signée par les membres de la Direction du Groupe qui s'engagent, à mes côtés, à en respecter les termes et à en favoriser la diffusion et la mise en œuvre.

Nous savons qu'il n'y a pas de succès économiques et scientifiques durables sans une parfaite démarche éthique, et je vous remercie de votre engagement, au sein du Groupe Thuasne, à servir, cet objectif éminemment collectif.

**Elizabeth Ducottet**  
Président-Directeur Général



## Table des matières

<b>Article 1 : PÉRIMÈTRE D'APPLICATION</b> .....	3
<b>Article 2 : COMPORTEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET COMPORTEMENT MANAGÉRIAL</b> .....	3
<b>Article 3 : AVOIR UNE ACTIVITÉ COMMERCIALE EN TOUTE LÉGALITÉ ET ÉTHIQUE</b> .....	4
<b>Article 4 : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ</b> .....	5
Article 4.1 – Santé et Sécurité .....	6
Article 4.2 - Hygiène.....	6
<b>Article 5 : ENVIRONNEMENT ET ÉNERGIE</b> .....	6
<b>Article 6 : RÈGLES FINANCIÈRES, PROTECTION DES ACTIFS ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET AUTRES INFRACTIONS FINANCIÈRES</b> .....	7
Article 6.1 - Règles financières .....	7
Article 6.2 - Protection des actifs .....	8
Article 6.3. Lutte contre la fraude .....	8
Article 6.4. Lutte contre le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme et les infractions fiscales.....	8
<b>Article 7 : CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES SENSIBLES ET PERSONNELLES</b> .....	9
7.1. Les informations confidentielles doivent rester confidentielles. ....	9
7.2. Protection des données personnelles.....	9
<b>Article 8 : LUTTE CONTRE LES POTS-DE-VIN ET LA CORRUPTION : MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE CONFORMITÉ POUR LA PREVENTION ET LA DÉTECTION DE LA CORRUPTION</b> .....	10
<b>Article 9 : LA PROTECTION DE NOTRE IMAGE ET DE NOTRE RÉPUTATION</b> .....	12
<b>Article 10 : ACTIVITÉS ET ENGAGEMENTS À L'EXTÉRIEUR DU GROUPE</b> .....	12
<b>Article 11 : INTERPRÉTATION DE LA CHARTE ÉTHIQUE, CONDITIONS D'APPLICATION ET PROCÉDURE D'ALERTE</b> .....	13
<b>Article 12 : RÈGLES DE PUBLICITÉ</b> .....	14



## **Article 1 : PÉRIMÈTRE D'APPLICATION**

La présente Charte s'applique à l'ensemble des Sociétés du Groupe Thuasne en France et dans le monde, après une éventuelle adaptation à la législation propre à chaque pays.

L'ensemble des collaborateurs du Groupe Thuasne est concerné par l'application de la présente charte.

## **Article 2 : COMPORTEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET COMPORTEMENT MANAGÉRIAL**

Les règles et les principes de conduite constituent les bases d'une gestion des relations humaines au sein du Groupe. Nous sommes convaincus que la qualité de nos relations interpersonnelles, associée à l'implication de tous les membres du personnel dans celles-ci, renforce la culture du Groupe et améliore ses performances. Pour cette raison, nous respectons la liberté d'association partout dans le monde et nous encourageons le dialogue social, le dialogue faisant partie de nos valeurs managériales.

Nous favorisons l'expression individuelle des collaborateurs. Nous adoptons à leur égard une attitude d'écoute.

Le respect du capital humain de Thuasne repose en effet sur le respect de chaque individu, en accordant une attention particulière au respect de l'intégrité personnelle et de la différence. Nous pensons que la diversité a un impact sur les performances. En outre, nous nous efforçons de faire en sorte que cette diversité soit à l'image des pays dans lesquels nous travaillons. Nous considérons que notre capital humain est le bien le plus précieux de l'entreprise et nous nous efforçons de le développer en conformité avec les ambitions du Groupe. Nous faisons tout notre possible pour garantir l'égalité des chances à tous les membres du personnel et aux postulants, afin que le Groupe puisse continuer à développer cette diversité.

Le talent et le potentiel de notre personnel sont consciencieusement identifiés et développés. Les ambitions du Groupe sont partagées et alimentent constamment notre recherche pour atteindre l'excellence dans toutes nos activités. La performance individuelle et la performance collective sont évaluées de pair pour garantir une évolution juste et équitable dans toutes les entités du Groupe. Nous reconnaissons que chaque individu peut jouer pleinement son rôle dans l'évolution de sa propre carrière, en l'aidant à identifier les opportunités accessibles au sein du Groupe.

Les droits de l'Homme et toutes les lois en vigueur sur l'emploi sont intégrés dans nos directives managériales et régissent toutes les relations humaines au sein du Groupe. Nous traitons nos salariés avec honnêteté et équité et nous garantissons leur sécurité physique et mentale au cours de leurs activités professionnelles. Nos règlements interdisent le travail forcé, le travail des enfants et toute forme de discrimination et de harcèlement ne respectant pas l'intégrité de l'individu.

Nous voulons créer un environnement de travail dans lequel toutes les valeurs du Groupe Thuasne puissent exister et être développées.

Nous nous efforçons de faciliter un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous les membres du personnel et nous pensons que la réalisation de cet équilibre est la meilleure façon de garantir que chacun puisse donner le meilleur de lui-même au quotidien. La vie privée est respectée et tous les renseignements personnels détenus par la



société qui sont nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sont conservés conformément à la réglementation de chaque pays.

Enfin, le principe de l'exemplarité est partagé à tous les niveaux de direction au sein de l'entreprise, créant le ciment qui lie tous ensemble les membres du Groupe. Cela se traduit par un comportement qui respecte les règles et les principes régissant notre organisation, au sein de laquelle tout le monde reconnaît ses propres droits et responsabilités.

### **Article 3 : AVOIR UNE ACTIVITÉ COMMERCIALE EN TOUTE LÉGALITÉ ET ÉTHIQUE**

Nous sommes dans un environnement où de multiples lois s'appliquent à notre entreprise et à nous-mêmes. Nous devons, bien sûr, nous conformer aux règles applicables dans les pays où nous exerçons nos activités industrielles et commerciales.

Mais par-dessus tout, l'une de nos valeurs fondamentales est d'agir et de mener nos activités avec éthique afin de protéger notre entreprise, nos fournisseurs et nos clients et de façon plus générale toutes les entités ou les personnes avec lesquelles nous traitons et, de ce fait, protéger la réputation de Thuasne.

#### **« Thuasne porte une attention particulière au respect du droit de la concurrence. »**

Les lois sur la concurrence, que ce soit en France, en Europe et à l'international, protègent la libre entreprise et interdisent les comportements qui limitent le commerce ou qui restreignent la concurrence loyale. Elles permettent aux entreprises d'offrir aux consommateurs les meilleurs prix, une meilleure qualité ainsi qu'une plus grande variété de produits et d'innovations, ce que Thuasne symbolise parfaitement.

Le droit de la concurrence s'applique à tous les niveaux de nos activités et dans tous les pays où nous les exerçons. Les lois en matière de concurrence luttent contre les pratiques illégales comme les ententes sur les prix, les accords de répartition du marché, la collusion dans les soumissions d'offres, ou encore les comportements dont le but est d'obtenir ou de conserver un monopole ainsi que d'abuser d'une éventuelle position dominante.

Un comportement anticoncurrentiel porterait gravement atteinte aux activités et à la réputation de Thuasne en matière d'équité et d'honnêteté.

Les atteintes au droit de la concurrence sont illégales et peuvent conduire à de lourdes amendes pour le Groupe ou les personnes concernées et même à des peines d'emprisonnement, pouvant aller jusqu'à 4 ans en France et 10 ans aux Etats-Unis. Les pratiques anticoncurrentielles sont donc à tous points de vue inacceptables.

Par conséquent, en tant que collaborateur :

- Vous ne devez pas vous entendre avec des concurrents pour fixer les prix ou tout élément tarifaire (comme des listes de prix, des remises, des rabais...) ou encore pour organiser l'approche clients et/ou comptes particuliers. Sont également interdites de simples discussions entre concurrents sur tout élément pouvant conduire à la formation de nos prix, ainsi que toute discussion portant sur des stratégies de tarification.
- Vous ne devez pas vous entendre avec des tiers pour ne pas entrer en concurrence sur des marchés particuliers ou pour des clients ou des comptes particuliers.
- Vous ne devez pas truquer des offres ou des appels d'offres.



- Vous ne devez pas vous entendre avec des tiers pour boycotter un client ou des fournisseurs.
- Vous ne devez pas rentrer dans une entente d'un prix de revente avec des agents ou des revendeurs indépendants
- Vous ne devez pas, enfin, notifier à des concurrents des changements de niveaux de prix (en hausse et/ou en baisse).

De manière générale, un comportement anticoncurrentiel peut avoir lieu partout, comme par exemple pendant des réunions d'associations professionnelles. Dans ce type de réunions, ne parlez pas de prix, d'évolution de futures capacités de fabrication, de contrats ou d'autres sujets commercialement sensibles. Vous pourriez mettre en danger Thuasne par le simple fait d'assister à une réunion où des comportements anticoncurrentiels ont lieu, même si vous n'y avez pas participé activement ou si vous ne vous êtes pas exprimé durant cette réunion.

Il vous appartient de rester vigilant et de détecter tout comportement anti-concurrentiel.

Si vous vous retrouvez dans une réunion au cours de laquelle sont abordées ou discutées des questions délicates en matière de concurrence (comme les prix, les politiques de prix et de remises, les attributions de production ou de parts de marché...), vous devez quitter la réunion immédiatement et vous assurer que votre départ est noté et si possible consigné de manière formelle dans l'ordre du jour de la réunion ou dans tout autre document.

Signalez à votre responsable et/ou au service juridique toute suspicion ou détection de tout comportement anticoncurrentiel.

**À titre d'exemple, il y a une question simple que vous pouvez vous poser** lorsque vous prenez une décision afin d'atteindre cet objectif.

Voici la question :

**« Est-ce la bonne chose à faire ? »**

La réponse n'est pas aussi simple qu'on le croit... donc, si vous pouvez répondre **« oui »** à toutes les questions suivantes vous êtes probablement sur la bonne voie :

- Est-ce que je le ferais si c'était pour moi ?
- Est-ce que je me sentirais à l'aise si mon action était rendue publique et relatée dans les médias ?
- Est-ce que mon action protégera la réputation et les intérêts de Thuasne ?
- Suis-je sincère et honnête ?

Si la réponse à l'une ou plusieurs de ces questions est :

**« Je ne suis pas sûr (e) » ou « non »,** vous devez en discuter avec votre responsable

#### **Article 4 : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

Le groupe Thuasne souhaite montrer la voie en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).



Les entreprises du Groupe Thuasne font tout leur possible pour garantir la sécurité, le bien-être des salariés et leur strict respect des réglementations locales.

Ces objectifs devront être intégrés quotidiennement dans toutes les sociétés du Groupe et devront être étendus aux partenaires extérieurs qui fournissent des services ou des approvisionnements et qui sont également sélectionnés en fonction de ces valeurs RSE.

#### **Article 4.1 – Santé et Sécurité**

En fonction de leur formation et de leurs moyens, tous les salariés doivent se conformer strictement aux règlements et instructions en place pour assurer leur propre sécurité (port des équipements de protection, respect de la signalisation, etc.) ainsi que celle de leurs collègues et du personnel extérieur travaillant sur le site.

Lorsqu'ils sont sur la route, tous les salariés doivent conduire en toute sécurité, en respectant les réglementations locales et les autres usagers de la route.

Tous les salariés doivent systématiquement signaler les situations de risque afin de les prévenir et d'y mettre un terme pour les salariés comme pour le personnel extérieur.

#### **Article 4.2 - Hygiène**

En tant que fabricant de dispositifs médicaux, le personnel qui est en contact avec les produits doit respecter strictement les consignes d'hygiène (port de vêtements et d'équipements appropriés, hygiène des mains, etc.) afin de garantir la sécurité maximale aux utilisateurs de nos produits.

### **Article 5 : ENVIRONNEMENT ET ÉNERGIE**

Le respect de l'environnement est une nécessité et un levier de progrès.

Dans tous les pays, le Groupe Thuasne respecte rigoureusement les lois, réglementations et normes applicables en matière d'environnement. Thuasne ambitionne d'aller toujours au-delà de ces prescriptions légales et réglementaires pour répondre à une préoccupation citoyenne et sociétale et participe activement à la mise en place de pratiques vertueuses et de recherche permanente de solutions alternatives.

Thuasne poursuit notamment les objectifs suivants :

- Rechercher un haut niveau de performance environnementale ;
- Susciter un engagement collectif ;
- Maîtriser les risques environnementaux ;
- Concevoir des produits intégrant innovation et créativité environnementale.

Les entreprises du Groupe Thuasne ont la volonté de réduire leur impact environnemental et de se conformer aux réglementations définies par les collectivités dont elles dépendent.

Le tri et le recyclage des déchets doivent être maximisés dans tous les sites du Groupe et les réglementations locales doivent être respectées.



### Économies d'énergie

Quel que soit votre rôle dans l'entreprise, vous devez vous efforcer de contribuer à la réduction des consommations d'énergie.

Par exemple, vous devez :

- Adopter des réflexes de conduite automobile économique ;
- Optimiser les moyens d'économie d'énergie (chauffage, air conditionné, électricité, etc.).

Comme Thuasne dans ses activités, vous engager à l'utilisation appropriée des équipements industriels afin de favoriser une fois encore les économies d'énergie.

Vous devez respecter les instructions définies sur les sites du Groupe afin de réduire l'impact sur l'environnement de nos activités.

De manière générale, l'acquisition de nouveaux matériels, véhicules ou installations et la conception des produits et des services doivent systématiquement intégrer la dimension environnementale et énergétique dans le but de réduire cet impact tout en restant économiquement viable.

## **Article 6 : RÈGLES FINANCIÈRES, PROTECTION DES ACTIFS ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET AUTRES INFRACTIONS FINANCIERES**

### **Article 6.1 - Règles financières**

Le Groupe Thuasne applique les principes de bonne gouvernance d'entreprise et une tenue précise de la documentation comptable.

La documentation comptable de Thuasne s'efforce d'être complète, juste et précise et est en conformité avec toutes les exigences légales de déclaration. Elle reflète tous les actifs, les transactions et les événements et est conforme aux règles comptables en vigueur.

La violation des règles relatives à l'information financière et aux réponses aux demandes de renseignements peut entraîner des amendes conséquentes de la part des autorités de réglementation financière ou autres organismes de contrôle. Cette violation peut nuire à l'image du Groupe et à sa réputation.

C'est pourquoi il existe des procédures spécifiques qui ont été mises en place par la Direction Financière, au niveau du Groupe, qui doivent être comprises et respectées.

On peut trouver ces procédures sur l'intranet. Elles concernent principalement :

- La politique d'autorisation et de signature ;
- La procédure depuis l'achat jusqu'au paiement ;
- Les procédures d'encaissement.

Même si ces procédures sont axées sur des domaines spécifiques applicables aux collaborateurs des services financiers du Groupe, elles ne leur sont pas réservées.



À titre d'exemple, tout salarié du Groupe Thuasne doit suivre la politique de dépenses, notamment les autorisations signées nécessaires pour engager toute dépense.

#### **Article 6.2 - Protection des actifs**

Les collaborateurs de Thuasne ont accès, par leur activité, à l'utilisation d'actifs appartenant au Groupe et qui doivent être utilisés dans le seul intérêt du Groupe.

Il s'agit des actifs matériels (stocks, ordinateurs, téléphones portables, photocopieurs, livres, bâtiments, véhicules...) et immatériels (licences, codes logiciels, informations relatives à la propriété intellectuelle et industrielle...).

Chacun est responsable de leur protection et de leur bonne utilisation.

À titre d'exemple :

- Vous ne devez les utiliser qu'à des fins professionnelles. Ils doivent être utilisés conformément à l'intérêt du Groupe et dans le respect des réglementations applicables.
- Vous ne devez en faire aucun usage frauduleux et prendre toutes les mesures nécessaires afin de prévenir leur détournement ou leur vol.
- Vous devez prendre toutes les mesures nécessaires afin d'en prévenir la détérioration.

#### **Article 6.3. Lutte contre la fraude**

La fraude peut prendre la forme de plusieurs types de comportements illégaux qui ont pour objectif de tromper un individu ou une entreprise pour l'inciter à fournir illégalement de l'argent, des biens et autres ressources de valeur telle que des informations cruciales.

La fraude est souvent commise par quelqu'un qui utilise un faux nom ou un faux titre, mais elle peut aussi se produire lorsque quelqu'un utilise un nom ou un titre authentique.

Thuasne demande à ses collaborateurs et à toutes ses parties prenantes de rester vigilants notamment par rapport aux actes frauduleux les plus fréquents tels que l'usurpation d'identité, les virements bancaires falsifiés ou frauduleux, les fraudes financières et fiscales, les cyber-attaques et l'arnaque au Président.

#### **Article 6.4. Lutte contre le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme et les infractions fiscales**

Le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et les infractions fiscales sont autant de conduites qui compromettent la stabilité et l'intégrité des systèmes financiers et la sécurité financière de l'entreprise.

Le Groupe Thuasne accorde une importance majeure à l'intégrité et à une bonne gouvernance et s'engage à respecter les lois en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

Thuasne s'engage à lutter contre l'évasion fiscale et respecte la réglementation en vigueur dans l'acquittement de ses impôts et taxes dans les pays où il exerce son activité, tout en bénéficiant des allègements et autres dispositions favorables mise en place par l'administration fiscale lorsque les conditions sont remplies.





## Article 7: CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES SENSIBLES ET PERSONNELLES

### 7.1. Les informations confidentielles doivent rester confidentielles.

Une information confidentielle de Thuasne est en termes généraux une information qui est non-publique, connue de vous en raison de votre poste dans l'entreprise et qui pourrait être utilisée par des concurrents ou nuire à Thuasne si elle venait à être divulguée.

Le Groupe entend par information confidentielle les informations suivantes, sans que cette liste soit exhaustive :

- Les échanges d'information dans les instances dirigeantes ;
- Les éléments comptables et financiers ;
- Les données marché et commerciales ;
- Les données Ressources Humaines ;
- Les informations liées à la Recherche et au Développement (R&D).

Ce principe s'applique à la circulation interne de l'information ainsi qu'à sa divulgation à l'extérieur de l'entreprise. La divulgation d'informations confidentielles peut, en particulier, porter un grave préjudice aux activités de Thuasne, à la R&D de Thuasne (par exemple la divulgation d'informations confidentielles peut empêcher Thuasne de déposer une demande de brevet) et, de façon plus générale, à n'importe quelle opération de Thuasne ou à sa réputation.

Vous ne devez pas vous mettre dans des situations où vous pourriez accidentellement divulguer des informations confidentielles, telles que le fait de lire des informations confidentielles ou d'en discuter dans les lieux publics ou de laisser les informations importantes, les ordinateurs, etc. sans surveillance.

À titre d'exemple, sont considérées comme situations à risque du point de vue de la confidentialité :

- Les discussions sur des sujets importants pour l'entreprise (en face à face ou sur un téléphone portable) avec un autre collègue alors que vous vous trouvez dans un lieu public (restaurant, train, avion...);
- Lors de l'utilisation d'un ordinateur portable dans un train ou un avion, vous pouvez laisser des informations confidentielles visibles aux personnes qui sont assises autour de vous.

### 7.2. Protection des données personnelles

Dans le cadre de son programme de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et aux différentes législations en la matière auxquelles l'entreprise est soumise, Thuasne met en place un programme de formation à destination de ses collaborateurs et attend de ceux-ci qu'ils s'assurent du respect des lois applicables pour les traitements de données effectués dans leur périmètre d'activité, en lien avec les services compétents.



## **Article 8 : LUTTE CONTRE LES POTS-DE-VIN ET LA CORRUPTION : MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE CONFORMITÉ POUR LA PREVENTION ET LA DÉTECTION DE LA CORRUPTION**

La commission d'un acte de corruption ou de trafic d'influence est un acte grave, illégal, qui peut entraîner des conséquences très lourdes pour celui qui le commet mais également pour l'ensemble du Groupe Thuasne.

Afin de lutter efficacement contre la corruption, les législations nationales ne cessent de se renforcer depuis plusieurs années. C'est dans ce contexte que le Groupe Thuasne a mis en place, conformément à l'article 17 de la Loi du 9 décembre 2016, dite Loi Sapin II, un programme de conformité spécifique à la prévention et à la détection de la corruption, intégré à la présente Charte qui cherche à promouvoir le sens des responsabilités de chaque collaborateur du Groupe.

Sous le terme générique de « corruption » sont visés la corruption proprement dite et le trafic d'influence.

Un acte de trafic d'influence est commis lorsqu'un don ou un avantage indu est offert ou consenti pour que le bénéficiaire use de son influence, réelle ou supposée, en vue d'obtenir d'une autorité publique une décision favorable.

Un acte de corruption est commis lorsqu'un don ou un avantage indu quelconque est offert ou consenti à une personne, afin d'obtenir d'elle qu'elle accomplisse, retarde ou omette d'accomplir un acte entrant dans le cadre de ses fonctions.

Le point commun entre corruption et trafic d'influence est le détournement de sa fonction par le bénéficiaire indu (l'agent corrompu), qui monnaie le pouvoir ou l'influence que lui procure sa fonction, dans son intérêt personnel, direct ou indirect.

Le Groupe Thuasne est pleinement engagé dans la lutte contre toutes les formes de corruption dans tous les pays où nous opérons.

Nous attendons de nos salariés qu'ils n'acceptent pas, ou n'offrent pas, directement ou indirectement, pendant l'exercice de leurs fonctions, de l'argent, des cadeaux, des services, ou tout autre type d'avantage ou de faveur, ou de la part des fonctionnaires, élus, partis politiques ou toute autre personne ou organisation, fournisseurs, partenaires ou tout autre tiers (comme les agents). Par conséquent, vous ne devez pas demander à nos fournisseurs, partenaires ou à tout autre tiers (comme les agents) de rentrer dans des pratiques de corruption en leur nom propre ou au nom de Thuasne.

Cette interdiction inclut les paiements de facilitation.

Les paiements de facilitation sont de petits montants versés aux fonctionnaires à titre personnel pour accélérer l'exécution d'une procédure courante à laquelle le payeur est soumis (par ex., les documents administratifs comme les autorisations de mise en marché, les permis divers, les demandes de permis de travail, les formalités douanières et la protection policière). Contrairement aux pots-de-vin, les paiements de facilitation ne donnent pas lieu à un avantage indu ou injustifié pour le payeur ; ils accélèrent ou facilitent une transaction. Néanmoins, ils sont également prohibés et sanctionnés en vertu de la loi française et de la présente Charte éthique, indépendamment de ce que le droit local peut permettre ou interdire.



Il existe deux types de corruption, la corruption active et la corruption passive. Ces deux formes de corruption sont totalement illégales et sont sanctionnées sévèrement.

#### **La corruption active**

Un avantage injustifié (argent, cadeaux, services, faveur, etc.) est offert ou promis dans le but d'inciter toute personne dépositaire d'une autorité publique à faire ou ne pas faire quelque chose qui rentre dans le champ de son travail ou de sa fonction,

#### **La corruption passive**

Toute personne dépositaire de l'autorité publique sollicitant/ demandant et obtenant des offres ou des promesses de recevoir de l'argent, des cadeaux, des services ou des avantages pour faire ou ne pas faire quelque chose qui rentre dans le champ de son travail ou de sa fonction.

#### **La corruption directe et indirecte**

Les réglementations s'appliquent non seulement à la corruption directe mais aussi à la corruption indirecte.

Cela signifie que la corruption effectuée par des tiers au nom ou pour le compte de Thuasne ou par un salarié de Thuasne est bien sûr illégale et sanctionnée exactement comme une corruption directe.

La corruption reste une corruption, qu'elle soit faite de façon directe ou indirecte et vous ne devez jamais fermer les yeux sur ces comportements.

De plus, gardez à l'esprit que ces dernières années, la lutte contre la corruption a été intensifiée et qu'elle est devenue une préoccupation mondiale en grande partie grâce au renforcement des traités internationaux et de la législation nationale.

Ces réglementations sont conçues pour prévenir et réprimer la corruption et les entreprises aussi bien que les particuliers peuvent être très lourdement sanctionnés et peuvent même l'être avec des peines d'emprisonnement.

Enfin, les pratiques de corruption exposent l'entreprise à de graves atteintes en termes de réputation et à de graves conséquences sur nos activités.

Les collaborateurs de l'ensemble du Groupe Thuasne se doivent d'adopter une attitude exemplaire quant au respect des règles relatives à la prévention et à la détection de la corruption. Tout manquement à ces règles expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, ainsi qu'à des poursuites, à titre civil et/ou pénal.

En résumé, le collaborateur ne doit jamais penser qu'il est en sécurité ou que Thuasne l'est même s'il y a des intermédiaires entre lui et les comportements et/ou faits de corruption.

Tout collaborateur peut exercer un droit d'alerte (cf. paragraphe 11) pour signaler l'existence de conduites ou de situations contraires aux présentes règles, dans la mesure où celles-ci sont susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.



## **Article 9 : LA PROTECTION DE NOTRE IMAGE ET DE NOTRE RÉPUTATION**

Thuasne attache une importance stratégique à sa réputation et à la protection de son image. Elles sont l'un de nos atouts majeurs depuis la création de Thuasne, il y a plus d'un siècle.

Nos salariés, clients, fournisseurs et partenaires, doivent avoir confiance en Thuasne, en ses produits et en son image.

Cette confiance et cette réputation se gagnent chaque jour et nous y contribuons tous, quelle que soit notre fonction au sein du Groupe.

**À titre d'exemple, il y a une question simple que vous pouvez vous poser :**

- « Ce que je fais ou la décision que je prends pourraient-ils avoir un impact négatif sur l'image ou sur la réputation de Thuasne ? »
- « Ce que je fais ou la décision que je prends peuvent-ils nuire à l'image ou à la réputation de Thuasne ? »

### **Internet, médias sociaux et communication**

La réputation et l'image de Thuasne sont également des choses que vous devrez prendre en compte et dont vous devrez vous soucier en dehors de Thuasne.

Soyez toujours responsable et loyal envers Thuasne lorsque vous parlez de notre entreprise. Cette attitude est aussi valable dans l'utilisation que vous faites des médias sociaux sur internet comme les réseaux sociaux (par exemple Facebook, Twitter...), des blogs, des forums, des sites de partage de photos/vidéos (par exemple YouTube...).

Nous devons tous garder à l'esprit que n'importe qui n'importe où peut avoir accès à n'importe quelle information postée sur internet et que celle-ci peut demeurer accessible pendant un temps illimité.

Toute utilisation des média sociaux par un salarié, y compris toute utilisation privée, pourrait être attribuée à notre société et avoir un impact négatif sur son image et sa réputation.

Vous devez signaler au Service Communication toute chose vue sur internet ou dans les médias sociaux susceptible de nuire à la réputation de Thuasne ou qui n'est pas exacte.

Enfin, il est rappelé que toutes les relations, les communications ou les déclarations aux médias doivent passer et être traitées par le Service Communication lorsque les médias français sont concernés et par les directeurs de filiales pour les médias locaux.

## **Article 10 : ACTIVITÉS ET ENGAGEMENTS À L'EXTÉRIEUR DU GROUPE**

Thuasne respecte le droit de chaque collaborateur de participer à titre personnel à des activités associatives et politiques dès lors qu'il est clair qu'en le faisant il ne représente pas l'entreprise et qu'il ne fasse pas référence à son appartenance au Groupe dans l'exercice de ses activités (sous réserve des obligations légales).

Par ailleurs, les collaborateurs doivent être attentifs à tout conflit d'intérêt potentiel.



Un conflit d'intérêt est une situation dans laquelle les intérêts personnels d'un collaborateur risquent d'être ou peuvent paraître en contradiction avec ceux de Thuasne. Tout conflit d'intérêt peut générer des problèmes.

Il est essentiel d'identifier tout conflit d'intérêt potentiel et de le gérer efficacement.

À titre d'exemples :

- Avoir un intérêt financier avec un concurrent, un client ou un fournisseur de Thuasne ;
- S'engager dans des activités extérieures au détriment de ses activités professionnelles.

En cas de doute sur une possible situation de conflit d'intérêt, les collaborateurs doivent en faire part à leur supérieur hiérarchique et/ou Direction des Ressources Humaines.

#### **Article 11 : INTERPRÉTATION DE LA CHARTE ÉTHIQUE, CONDITIONS D'APPLICATION ET PROCÉDURE D'ALERTE**

Dans le cadre de la conduite de leurs activités, les collaborateurs peuvent avoir des préoccupations concernant certaines pratiques et avoir besoin d'aides ou de conseils pour les résoudre.

Ainsi, pour toute question relative à la présente charte ou en cas de difficulté d'interprétation ou de doute sur l'application, à une situation donnée, des principes d'actions et de comportement présentés ci-avant ou en cas de conflits d'intérêts existants ou potentiels ou de doutes sur l'existence d'un tel conflit, chaque collaborateur est invité à consulter son supérieur hiérarchique ou la Direction des Ressources Humaines. Cette possibilité est ouverte à tous les collaborateurs, dont les extérieurs ou occasionnels, et également à des personnes ou structures externe à l'organisation du groupe. Le supérieur hiérarchique saisi peut lui-même saisir son propre supérieur hiérarchique ou la Direction des Ressources Humaines.

Dans l'hypothèse où un collaborateur souhaiterait émettre, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, tout signalement relatif à :

- Un comportement contraire à la présente Charte Éthique et plus particulièrement à son Article 8 ;
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation de la loi ou des règlement(s), et cela quels que soient les sujets, les conditions, le pays ;
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,

Il bénéficie dans ce cadre de la protection des lanceurs d'alerte au sens la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi dite « Sapin II »), modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Une plateforme d'alerte en ligne est mise à la disposition des collaborateurs (ci-après la « Plateforme ») ainsi qu'une messagerie vocale accessibles aux coordonnées ci-dessous :

<http://thuasne.signalement.net> / Contact : 01.75.85.96.55



Thuasne s'engage à protéger ces collaborateurs par le respect d'une stricte confidentialité relative :

- À leur identité ;
- Aux faits objets du signalement ;
- Aux personnes visées par le signalement.

Thuasne s'engage à garantir l'anonymat des Lanceurs d'alerte s'ils en font le souhait.

Thuasne s'engage à ce qu'aucune sanction ou mesure discriminatoire ne soit prise à leur encontre sous réserve qu'ils aient agi de bonne foi et sans intention de nuire, et ce même si les faits rapportés se révèlent inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite.

Si les investigations menées confirment les allégations signalées, Thuasne y remédiera en prenant les sanctions disciplinaires et/ou mesures correctives ainsi qu'en engageant toutes poursuites judiciaires jugées nécessaires.

La procédure d'alerte est consultable sur le site intranet à l'adresse : <https://thuasnegroup.sharepoint.com/sites/RessourcesHumaines/SitePages/R%C3%A9glements-et-prove.aspx>

## **Article 12 : RÈGLES DE PUBLICITÉ**

La présente charte a été soumise à l'avis du CSE de l'établissement de Saint-Etienne le 27/09/2023, à l'avis du CSE de l'établissement de Levallois Perret le 06/11/2023 et à l'avis du CSEC le 29/11/2023.

Elle a été communiquée, accompagnée de ces avis, à Monsieur l'Inspecteur du travail en date du 15/04/2024, déposée au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne, ainsi qu'au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Nanterre, en date du 15/04/2024 et communiquée au sein de l'entreprise à la même date.

La présente charte entre en application le 1<sup>er</sup> juin 2024 et annule et remplace celle entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Fait à Saint-Etienne,

Le 15 avril 2024,

La Direction