

The **Etex Way**

Code de Conduite
sécurité, éthique, conformité et intégrité

Introduction au Code de Conduite d'Etex — sécurité, éthique, conformité et intégrité

« Il est de notre responsabilité à tous de comprendre et de mettre en oeuvre les principes établis dans le présent Code, et ce en accord avec les valeurs d'Etex : la Passion pour l'Excellence, Associer et se soucier des autres, Leader par le progrès. »

Bernard Delvaux
Chief Executive Officer (CEO)



1.1 Message de notre CEO

Chers collègues,

En tant qu'entreprise mondiale animée d'une vision à long terme, Etex dispose de nombreux atouts et bénéficie d'une position unique pour poursuivre sa croissance. Comme nous sommes fermement convaincus que ce Groupe peut apporter une contribution utile au monde, la direction souhaite assurer un respect continu et profond envers l'ensemble des parties prenantes. En tant que telle, notre organisation assume également des responsabilités majeures, la plus importante étant la conduite de nos affaires.

Dans ce cadre, nous avons décidé de mettre en oeuvre un Code de Conduite repensé dans le but de développer et de maintenir une culture forte en matière de sécurité, d'éthique et de conformité. Bien sûr, cette culture est essentielle pour préserver notre réputation aux yeux de nos clients et partenaires commerciaux avec lesquels nous nous efforçons d'établir des relations durables.

Mais par-dessus tout, elle garantit que tous les collègues comprennent les valeurs d'Etex (« La Passion pour l'Excellence, Associer et se soucier des autres, Leader par le progrès ») et les respectent dans leur travail au quotidien, en s'appuyant sur les valeurs historiques d'intégrité, de loyauté, de respect et de l'esprit d'entreprise qui sont profondément ancrées dans notre identité et dans notre façon d'agir.

Enfin, le Code permettra à Etex de se conformer à un ensemble complexe de réglementations nationales et internationales.

Le Code de Conduite vise à être le plus large possible et reflète parfaitement l'engagement d'Etex en termes d'intégrité. Il s'applique à toutes les personnes travaillant chez Etex, indépendamment de leur poste ou de leurs responsabilités. Chacun d'entre vous doit s'engager au respect intégral des recommandations reprises dans ce document pour garantir qu'Etex exerce ses activités dans le respect des normes les plus élevées.

Veillez lire attentivement le présent Code et l'intégrer pleinement dans votre travail quotidien. Il est de notre responsabilité commune, en tant que famille Etex, de comprendre et de mettre en oeuvre les principes énoncés dans le présent Code conformément aux valeurs d'Etex. Bien que nos responsabilités soient différentes, nous partageons tous le même engagement en matière de sécurité, d'éthique, de conformité et d'intégrité. Ces valeurs font partie intégrante de notre responsabilité sociale d'entreprise et de l'impact que nous avons sur la société. Pour assumer pleinement cette responsabilité, Etex a mis en place des procédures et des processus pour inclure les préoccupations sociales, environnementales, éthiques, les préoccupations des clients et celles relatives aux droits de l'homme dans nos opérations et notre stratégie commerciales, tout en respectant et en travaillant étroitement avec toutes les parties prenantes concernées.

Le présent Code ne peut refléter toutes les situations que vous pourriez rencontrer dans le cadre de vos activités quotidiennes, c'est pourquoi tous les employés doivent s'efforcer d'aller au-delà des attentes de la société en termes de comportement éthique. Le Code sert de pierre angulaire pour l'excellence, le leadership et l'éthique : J'invite chacun d'entre nous à s'en inspirer !

Enfin, dans nos efforts continus pour améliorer notre culture de la conformité, je vous encourage à faire des suggestions ou à poser des questions à propos du présent Code. Vous pouvez le faire en contactant notre Antitrust & Compliance Officer, le département Internal Audit ou votre HR Business Partner.

Bernard Delvaux
Chief Executive Officer (CEO)



1.2 Les engagements d'Etex sur l'éthique, la conformité et l'intégrité

1.2.1 Conformité avec l'éthique, les lois et réglementations en vigueur

Au vu de la couverture géographique étendue du Groupe, les activités d'Etex sont soumises à de nombreuses lois et réglementations nationales et internationales. Etex, ses dirigeants et son personnel s'engagent, en toutes circonstances, **à agir de manière sûre et éthique, et ce, conformément aux lois et réglementations applicables**, dans tous les pays où Etex mène ses activités.

Il en va de la responsabilité de chacun de se familiariser avec ces obligations influençant ses tâches et de les respecter scrupuleusement. Etex attend de tous les partenaires commerciaux qu'ils appliquent des normes au moins équivalentes aux nôtres.

Etex ne tolère pas d'exemptions illégales concernant les droits de l'homme, de l'environnement, de la santé, de la sécurité, du travail, de la fiscalité, des incitations financières ou d'autres problématiques.

1.2.2 Conformité avec le Code de Conduite

Largement inspiré des Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE, le présent Code **définit les normes minimales** attendues de tous ceux qui travaillent pour ou avec Etex.

Il fournit des directives pour identifier les situations à risque et les principales recommandations sur la manière de les gérer.

Etex s'efforce de prodiguer des conseils supplémentaires à ses dirigeants et employés en mettant sur pied une formation visant à améliorer leurs connaissances du Code.

Les dirigeants and employés d'Etex doivent respecter le présent Code en toutes circonstances.

1.2.3 Conformité avec les politiques du Groupe Etex

Le présent Code fait partie d'une série d'outils destinés à promouvoir une culture de conformité et d'intégrité. Il est complété par des politiques spécifiques définissant des règles détaillées sur les thèmes suivants :

- l'environnement, la santé et la sécurité¹
- la lutte contre la corruption²
- le respect du droit de la concurrence³
- les sanctions internationales⁴
- la lutte contre la fraude⁵
- la protection des données⁶
- la protection des informations privilégiées⁷

¹ La Politique d'Etex est disponible sur : [Etex Core - EHS - EHS Policy](#)

² La Politique d'Etex sur la lutte contre la corruption est disponible sur : [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

³ La Politique d'Etex en matière de droit de la concurrence est disponible sur : [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

⁴ La Politique d'Etex en matière de sanctions est disponible sur : [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

⁵ La Politique d'Etex en matière de fraude est disponible sur : [Etex Core - Fraud Reporting](#)

⁶ La Politique d'Etex sur la gestion de la confidentialité est disponible sur : [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

⁷ Le Code de Transaction d'Etex est disponible sur : [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

L'ensemble des dirigeants et du personnel d'Etex doit approuver et respecter lesdites politiques à tout moment. Elles seront mises à jour de temps à autre.

1.3 Comment utiliser le présent Code

Le présent Code donne un aperçu de notre engagement en matière de sécurité, d'éthique et d'intégrité au travail conformément aux valeurs d'Etex : la Passion pour l'Excellence, Associer et se soucier des autres, Leader par le progrès.

Le Code vise à vous aider à comprendre les conséquences de vos actions et à vous guider dans des situations ambiguës. Comme il n'est pas possible de couvrir toutes les situations, les dirigeants et le personnel d'Etex doivent faire preuve de bon sens et de discernement.

Posez-vous toujours les questions suivantes :

- Mon comportement est-il conforme aux valeurs d'Etex ?
- Ai-je agi en toute sécurité ?
- Mon comportement est-il éthique, légal et conforme aux principes énoncés dans le présent Code, aux politiques du Groupe et/ou aux politiques et procédures locales ?
- Puis-je prouver que j'ai toujours agi de bonne foi ?
- Serais-je à l'aise si ce que je fais était rendu public ?

En cas de doute, vous devez toujours consulter votre manager, votre General Manager, votre HR Business Partner, votre Legal counsel, votre Antitrust & Compliance Officer ou le département Internal Audit.

1.3.1 Le respect du présent Code relève de notre responsabilité commune

En tant qu'**employé d'Etex**, vous devez :

- lire et comprendre parfaitement le contenu du présent Code et suivre ses recommandations ;
- effectuer vos tâches en toute intégrité ; et
- faire part de toute préoccupation relative au respect du présent Code.

En tant que **cadre ou manager** chez Etex, en plus de respecter lesdites règles, vous devez :

- donner l'exemple en agissant en toute intégrité en toutes circonstances et sensibiliser le personnel à l'importance du respect des lois, des réglementations et des principes et valeurs d'Etex ;

- veiller à ce que vos collègues comprennent les règles contenues dans le présent Code et les encourager à agir en conséquence à tout moment ;
- créer un climat de confiance incitant le personnel à poser des questions sur l'éthique et la conformité ;
- être vigilant(e) dans la détection et la prévention de toute pré-occupation relative au respect du présent Code.

Le non-respect des lois concernées ne constitue pas seulement une violation des exigences éthiques et juridiques. Ce non-respect pourrait également porter atteinte à notre réputation et entraîner des poursuites judiciaires et des pertes financières.

Toute personne a le droit et l'obligation de refuser d'agir d'une manière qui violerait le Code ou qui serait contraire à l'éthique ou illégale. Il est impossible de justifier un tel comportement en prétendant que la demande provient d'un supérieur hiérarchique.

1.3.2 Signaler une conduite répréhensible

Vous êtes chargé(e) de faire part de vos préoccupations et de signaler de bonne foi tout comportement que vous jugez contraire à l'éthique ou susceptible de contrevenir au présent Code, sans crainte de représailles ou de vengeance.

Pour ce faire, contactez votre manager, votre General Manager, votre HR Business Partner, votre Legal counsel, votre Antitrust & Compliance Officer ou le département Internal Audit.

- Etex soutient toute personne qui sollicite légalement et honnêtement des conseils, soulève une préoccupation ou signale une mauvaise conduite.
- Aucun employé ne sera pénalisé pour avoir signalé une violation du Code, même si aucune violation n'est confirmée après une enquête plus approfondie.
- La soumission intentionnelle d'un rapport erroné ou de violation alléguée du Code ne sera toutefois pas tolérée et pourra entraîner des mesures disciplinaires.
- Tous les signalements seront traités de manière confidentielle

1.3.3 Violations du Code de Conduite

Tout employé qui enfreint le Code peut être soumis à **des mesures disciplinaires** par l'employeur, y compris le licenciement, en tenant compte des lois et procédures locales. Par ailleurs, il sera demandé à l'employé de restituer tous les fonds et/ou actifs acquis à la suite d'une violation du Code.

Le Head of Division, le Group General Counsel et le Chief HR Officer décideront si le comportement de l'employé justifie une plainte pénale, en consultation avec le Legal counsel et/ou le HR Business Partner concerné.

1.3.4 Internal Audit

Le département Internal Audit effectue des examens indépendants des fonctions de signalement et de contrôle interne, ainsi que des vérifications de conformité des éléments inclus dans le présent Code.

1.3.5 Gestion des risques

Dans le cadre de son approche de gestion des risques, le Groupe prend en considération les risques d'impacts défavorables liés aux questions couvertes par le présent Code. Lorsque de tels risques sont identifiés, le Groupe s'efforce de les éviter, de les traiter et/ou de les atténuer. En particulier, le Groupe ne contribuera pas à l'apparition de tels impacts défavorables, et si un tel impact est néanmoins toujours lié à ses activités par une relation commerciale, il cherchera à l'éviter ou à l'atténuer.



« Travaillez
pour que vos
collègues puissent
vous défendre
sans jamais avoir
à le faire. »

Bella Martinez

Nurse occupational health specialist,
Cartagena, Colombie

Les valeurs
d'Etex sur le lieu
de travail

2.1 Priorités et valeurs stratégiques⁸

Trois priorités stratégiques définissent l'ambition d'Etex d'aller de l'avant face aux défis qui attendent l'industrie de la construction dans les années à venir, à savoir :

- **Croissance rentable (Profitable growth)**
- **Performances opérationnelles (Operational performance)**
- **Collaborateurs et organisation (Engaged people)**

La force d'une entreprise réside dans ses collaborateurs et vice versa. **Etex donne donc à ses employés** les moyens nécessaires pour concrétiser à la fois leurs objectifs personnels et ceux du Groupe.

Nos valeurs (« **La Passion pour l'Excellence, Associer et se soucier des autres, Leader par le progrès** ») nous guident sur le chemin de la croissance, de l'excellence et de la stimulation du développement personnel.

Nos valeurs

La Passion pour l'Excellence

- Faire bien les choses
- Se surpasser

Associer et se soucier des autres

- Développer les personnes
- Développer des relations et des réseaux solides

Leader par le progrès

- Inciter un changement majeur

Nos priorités stratégiques



Croissance rentable

Favoriser des liens plus forts et plus étroits avec les clients et tirer parti de l'innovation en respectant les besoins des clients nous conduira vers le succès.



Performances opérationnelles

Amélioration des processus, progrès continu et engagement en faveur de la sécurité sur le lieu de travail.



Collaborateurs et organisation

Permettre aux employés de développer leur expertise et de construire des équipes innovantes tout en mettant en oeuvre des valeurs partagées.

2.2 Respect mutuel

Tous les dirigeants et employés d'Etex sont tenus de se traiter de manière professionnelle en se basant sur le respect mutuel, la confiance et la dignité. Conformément à cet engagement, **tout type de harcèlement ou de discrimination est strictement interdit.**

2.3 Gestion des différences

Compte tenu de la présence mondiale d'Etex, les dirigeants et les employés d'Etex peuvent découvrir des coutumes et des lois qui diffèrent fortement, ou qui peuvent même entrer en conflit. Lorsqu'ils opèrent dans un pays où les lois locales ou les pratiques communes ne sont pas aussi strictes que celles du présent Code ou des politiques locales, les dirigeants et les employés d'Etex sont tenus de respecter les normes énoncées dans le présent Code et de respecter les normes éthiques les plus strictes conformément à notre valeur « La Passion pour l'excellence ».

⁸ Plus d'informations disponibles sur : <http://www.etexgroup.com/en/who-we-are/global-presence/vision-and-strategy>

2.4 Relations personnelles au travail

La plupart des relations sociales et personnelles ne présentent aucune difficulté, mais dans certaines circonstances, les dirigeants et les employés d'Etex devront éviter de prendre certaines décisions ou d'accepter certains rôles afin de se protéger eux-mêmes et Etex de toute critique éventuelle de partialité déloyale. Des directives générales pour éviter les conflits d'intérêts sont fournies ci-dessous (voir section sur la prévention des conflits d'intérêts), tandis que cette section prodigue des conseils concernant les relations amoureuses sur le lieu de travail.

Vous ne pouvez pas entamer une relation amoureuse avec un autre dirigeant ou employé d'Etex **si cela peut compromettre votre objectivité ou votre professionnalisme sur le lieu de travail :**

- Ceci est toujours le cas si les dirigeants et/ou employés impliqués dans la relation personnelle sont dans une relation professionnelle hiérarchique ;
- il est probable que cela soit le cas lorsque deux personnes travaillant dans un même service (ou dans des départements étroitement liés) entretiennent une relation amoureuse. Les dirigeants et employés concernés doivent, dans les plus brefs délais, en informer leur responsable ou HR Business Partner qui en informera le CHRO. Ces informations seront enregistrées et gardées confidentielles. Le cas échéant et dans la mesure du possible, une solution sera envisagée avec les RH pour s'assurer que la relation personnelle n'affecte pas la relation professionnelle.

Une violation des principes ci-dessus doit être signalée au CHRO et peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement pour motif valable.

2.5 Engagement envers le personnel

L'un des principaux facteurs de succès d'Etex est son engagement envers son personnel. Chez Etex, nous reconnaissons que chaque personne est unique. Nous garantissons l'égalité des chances sans aucune forme de discrimination. Nous nous engageons à traiter nos employés équitablement, avec dignité et respect et conformément à toutes les lois et réglementations applicables. La diversité de notre personnel est l'une de nos forces et Etex s'efforce de maintenir une culture d'inclusion conforme à notre dévouement à former une seule famille Etex.

Toutes les entreprises doivent au minimum respecter les concepts fondamentaux suivants :⁹

- protéger les droits fondamentaux des salariés en matière d'égalité des chances et de traitement non discriminatoire, en valorisant la diversité que cela apporte à l'entreprise ;
- interdire le travail des enfants et respecter les niveaux d'âge minimum ;
- interdire le travail forcé ou obligatoire et s'assurer que le travail forcé ou obligatoire n'existe pas dans leurs organisations ; et
- encourager l'application d'une rémunération juste et équitable.

Les décisions relatives à l'embauche, à l'affectation du travail, au congédiement, à la rémunération et aux avantages, à la promotion, au transfert et à la délocalisation, au licenciement, à la formation et à la retraite ne sont pas influencées par des facteurs tels que la race, la couleur, la religion, l'opinion politique, le sexe, l'origine nationale ou sociale, l'âge, la grossesse, la situation familiale, la préférence sexuelle, le statut VIH ou le handicap (sauf si les politiques du gouvernement favorisant une plus grande égalité des chances ou des caractéristiques d'opportunité ou de travail n'exigent le contraire). Etex encourage la diversité de son personnel qui compte des personnes de plusieurs nationalités et origines travaillant ensemble et partageant des objectifs communs.

Comme **Etex s'appuie fortement sur l'expertise de son personnel**, nos employés se voient offrir un emploi intéressant et valorisant dans un environnement multiculturel caractérisé par le respect mutuel, la possibilité d'initiative et de développement personnel. Cet élément incarne notre dévouement à notre valeur Associer et se soucier des autres.

Etex observe des normes d'emploi et des relations industrielles tout aussi favorables que celles d'employeurs similaires dans le pays en matière de rémunération et d'aménagement du temps de travail. En l'absence d'employeurs similaires, les salaires, avantages et conditions de travail fournis par le Groupe s'inscrivent dans le cadre des politiques gouvernementales et répondent aux besoins fondamentaux des salariés.

En tant qu'employeur, Etex protège **les données à caractère personnel** de ses employés conformément aux lois sur la protection de la vie privée et des données.

⁹ Concepts développés par l'Organisation internationale du travail.

2.6 Environnement, santé et sécurité

Etex vise à prendre soin de notre environnement de la meilleure manière possible, à préserver notre santé et à concentrer ses efforts sur la sécurité au travail, à la maison et dans nos communautés. Etex gère, identifie, surveille et réduit activement tous les types de risques environnementaux, sanitaires et de sécurité (physiques et psychologiques) au travail.

Cela se reflète dans la politique d'Etex en matière de santé et de sécurité environnementale, démontrant notre engagement à fournir un lieu de travail plus sain et plus sûr à tous les employés ainsi qu'à nos visiteurs, sous-traitants, voisins et à toutes les autres personnes impliquées. Les fournisseurs et les entrepreneurs sont tenus d'appliquer des normes équivalentes à celles d'Etex.

2.6.1 Santé

Etex pense qu'un personnel sain contribue à la réussite du Groupe. Nous nous efforçons de protéger la santé physique et psychologique et le bien-être de nos employés sur le lieu de travail. Etex s'engage à réduire les cas de maladies professionnelles en identifiant, évaluant et contrôlant mieux l'exposition sur le lieu de travail. De plus, Etex est déterminé à gérer soigneusement son passé lié à l'amiante et l'a reflété dans sa politique de gestion des matériaux contenant de l'amiante.

2.6.2 Sécurité

La sécurité commence par l'engagement, la bonne volonté et la Passion pour l'Excellence : l'implication de chacun est essentielle pour un environnement de travail sans accident, comme en témoigne notre slogan : « **Safety is key, it's up to you and me.** » En tant que famille, Etex s'implique dans la sécurité qui fait également partie de notre pilier stratégique des Personnes impliquées.

Le respect total des lois et réglementations locales est exigé dans le monde entier. Etex s'engage également à mettre en place des normes, des directives, des systèmes et des procédures de sécurité complets fondés sur les meilleures pratiques qui peuvent aller au-delà du simple respect des lois. Construire une **culture de la sécurité solide et encouragée par notre programme SafeStart** nécessite un leadership de premier plan, une formation continue et un haut niveau de participation de tous sur le lieu de travail.

Etex s'engage à coopérer avec les autorités publiques pour réduire ou prévenir les menaces graves pour la santé publique et la sécurité relatives à nos produits ou activités.

Etex encourage l'identification des dangers, l'évaluation des risques et la gestion des risques. La performance est mesurée à l'aide de processus externes opérationnels, d'entreprise et d'audit et de rapport.

2.6.3 Abus de substances

Les dirigeants et employés d'Etex sont encouragés à contribuer aux efforts du Groupe pour améliorer en permanence la santé et la sécurité de tous les membres d'Etex en tant que Personnes impliquées. La consommation d'alcool ou de substances illégales est strictement interdite dans tous les locaux de travail. Si un employé enfreint cette règle, il peut faire l'objet de mesures disciplinaires. Le tabagisme n'est autorisé que dans des zones réservées et Etex s'engage à soutenir les initiatives des employés pour arrêter de fumer.

2.7 Organisations syndicales et représentants du personnel

Avec ses employés et représentants, Etex s'efforce constamment d'établir des relations équitables, transparentes et constructives. **Etex ne tolère aucune discrimination à l'encontre d'un employé basée sur l'adhésion ou l'absence d'adhésion à un syndicat.**

Etex devra autoriser des consultations avec les employés ou leurs représentants sur des questions clés conformément aux lois en vigueur, aux conventions collectives ou aux pratiques en usage.

Etex respecte le droit de l'employé à décider de rejoindre des associations et/ou des syndicats et respecte la capacité à prendre une décision éclairée, sans contrainte, comme le permet la loi.

Etex respecte la liberté d'expression légale individuelle et collective, en ligne et hors ligne.

Sous réserve du secret des affaires, Etex fournit aux représentants du personnel des informations pour faciliter la mise en place de consultations ou de négociations significatives sur les conditions d'emploi.

Etex met à disposition des salariés et des représentants du personnel des informations (sous réserve du secret des affaires) leur donnant une image fidèle de la performance du Groupe.

Si Etex ou l'une de ses filiales examine des questions ayant des impacts majeurs sur l'emploi tels que les licenciements collectifs, les représentants du personnel concernés et les autorités publiques seront informés et Etex sera encouragé à coopérer avec eux afin d'atténuer les effets négatifs dans la mesure du possible.

¹⁰ La Politique d'Etex sur l'environnement, la santé et la sécurité est disponible sur : [Etex Core - EHS - EHS Policy](#)

¹¹ Conformément aux concepts fondamentaux développés par l'Organisation internationale du travail.



« L'éthique,
c'est connaître
la différence entre
ce que vous avez le
droit de faire et ce
qu'il faut faire. »

Jaye Burchfiel
HR Assistant,
Maryville, États-Unis

Les engagements
d'Etex en matière
d'intégrité et
d'éthique dans
la conduite
commerciale

3.1 Responsabilité sociale des entreprises et durabilité

La responsabilité sociale des entreprises, ou RSE, comprend le respect des droits de l'homme, des pratiques du travail et de l'emploi équitables et justes, des pratiques environnementales durables et la lutte contre la corruption. En substance, la RSE englobe tous les aspects de notre responsabilité envers la société et la manière dont nous gérons notre impact sur celle-ci. Pour ce faire, Etex doit toujours travailler en étroite collaboration avec toutes les parties prenantes concernées, y compris, mais sans s'y limiter, la prise en compte appropriée des préoccupations des clients dans nos opérations et notre stratégie commerciales. Nous estimons que le respect des standards élevés de comportement social et environnemental dans chacune des activités d'Etex est essentiel pour que le Groupe atteigne ses objectifs stratégiques.

Etex cherche à obtenir davantage en termes de durabilité, d'administration environnementale, d'enrichissement communautaire et de développement humain. Etex s'appuie sur ses valeurs (la Passion pour l'Excellence, Associer et se soucier des autres, Leader par le progrès) qui sont des moteurs majeurs pour aider le Groupe à se développer. **Ces valeurs doivent toujours jouer un rôle dans tous les business plans et processus de prise de décision.**

La **gestion du passé d'Etex en matière d'amiante** (comme l'indemnisation équitable des victimes), **la gestion responsable de l'environnement et des ressources**, et notre **dévouement à la société par des contributions et des actions individuelles** constituent les principaux piliers de la démarche RSE d'Etex.

Etex reconnaît le besoin de **protéger l'environnement**, gérer correctement les ressources et mener ses activités de manière à contribuer à l'objectif plus large du développement durable. L'amélioration continue de notre performance environnementale et de notre gestion des ressources au niveau du Groupe, et au sein de notre chaîne d'approvisionnement, fait partie intégrante de l'engagement d'Etex envers la responsabilité sociale de l'entreprise. Au sein du Groupe, chaque division et ses opérations locales sont en charge d'une gestion responsable efficace.

Etex s'efforce de :

- éduire l'impact environnemental de la production
 - » en utilisant moins de matières premières,
 - » en minimisant les déchets de fabrication et en optimisant la gestion des déchets (ex. : application du recyclage),
 - » en diminuant notre consommation d'énergie et nos émissions de CO₂,
 - » en réduisant la consommation d'eau et en améliorant la gestion de l'eau,
 - » en rendant la chaîne d'approvisionnement plus durable,
 - » en diminuant la pollution de l'air, de l'eau et du sol.
- développer et produire des matériaux et des systèmes qui contribuent à la construction durable. Plus précisément, nos matériaux et systèmes doivent pour être utilisés en toute sécurité, être rentables en matière de consommation d'énergie et ce, sur le long terme. Etex s'engage à intégrer une analyse du

cycle de vie de tous les produits fabriqués par ses entreprises et à l'utiliser pour améliorer la durabilité des produits. Etex s'efforce de ne commercialiser que des produits recyclables. Toute élimination de produits doit être effectuée en toute sécurité et limitée dans la mesure du possible. Si le Groupe identifie un impact environnemental potentiellement significatif dans ce contexte, une étude d'impact environnemental sera réalisée.

Etex cherche à adopter des technologies et des procédures d'opération et d'achat reflétant des normes élevées de performance environnementale. Nous cherchons également à sensibiliser les clients et les professionnels de la construction aux impacts écologiques de nos produits et services.

Etex dispose de plans d'urgence pour gérer les dommages environnementaux graves et respecter les obligations de déclaration. En cas de menace environnementale grave, Etex prendra des mesures correctives en temps voulu et de manière responsable.

Etex recueille et évalue des informations complètes sur les impacts environnementaux de ses activités. En termes de coût, de secret des affaires et de protection des droits de propriété intellectuelle, Etex fournit aux employés et au public des informations sur les impacts environnementaux potentiels et consulte les communautés touchées. Une formation est dispensée aux employés en matière d'environnement, de santé et de sécurité et de technologies environnementales.

3.2 Gestion des parties prenantes : intégrité dans nos relations avec nos partenaires commerciaux

3.2.1 Relations avec nos clients

La satisfaction de nos clients doit toujours être une de nos principales priorités. Etex vise à établir des relations clients à long terme en fournissant des produits et services de qualité supérieure et en agissant avec respect et intégrité dans toutes les transactions.

Etex s'engage à fournir nos produits et services de manière équitable et transparente conformément à toutes les lois applicables en matière de santé et de sécurité et à coopérer, le cas échéant, avec les autorités publiques pour prévenir et combattre les pratiques de marketing trompeuses. La promotion des produits et la publicité doivent toujours être factuelles et doivent être présentées de manière équitable, fiable, raisonnable et conformément aux lois et réglementations applicables en matière de concurrence.

Les dirigeants et les employés d'Etex ne sont pas autorisés à faire de fausses déclarations sur des concurrents.

Les clients peuvent compter sur Etex pour respecter leur vie privée. À ce titre, Etex ne recueillera, ne stockera, n'utilisera et ne transférera des informations personnelles que de manière licite, sécurisée et à des fins commerciales spécifiques, ainsi que pour soutenir et améliorer notre relation avec les clients.

Dans le cadre des relations avec les clients, Etex appliquera les principes ci-dessus tout en tenant compte des besoins particuliers

des clients vulnérables et défavorisés et des défis spécifiques posés par le commerce électronique.

3.2.2 Relations avec nos fournisseurs

Etex sélectionnera ses fournisseurs en utilisant des critères objectifs, y compris le mérite des personnes, des produits, des prix et des services. Les fournisseurs doivent être axés sur la qualité, l'innovation, l'efficacité et le respect de la loi. **Tous les fournisseurs d'Etex doivent respecter les bonnes pratiques éthiques et les normes internationalement reconnues de conduite commerciale responsable.** À défaut, il pourra être mis fin au contrat entre le fournisseur et Etex.

Etex participe à des initiatives privées ou multipartites et au dialogue social sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement dans la mesure du possible. Dans le même temps, Etex contribue à ce que ces initiatives prennent en considération les normes internationales ainsi que leurs effets sociaux et économiques sur les pays en voie de développement.

3.2.3 Confidentialité et protection des données personnelles

Nos relations avec nos partenaires commerciaux reposent sur la confiance et la confidentialité. Dans tous les cas, la réglementation et les règles internes relatives à la confidentialité, à la gestion et au traitement des données à caractère personnel doivent être respectées.

3.3 Contribution aux communautés locales

Les opérations et les employés d'Etex du monde entier font partie de leurs communautés locales et sont considérés comme des représentants de l'ensemble du Groupe. Chaque entreprise et employé d'Etex est responsable du maintien de la confiance des personnes qui l'entourent. Lors de la planification d'activités susceptibles d'avoir un impact significatif sur les communautés locales, Etex s'engage auprès des parties prenantes pour comprendre clairement la situation et prendre en considération leurs points de vue.

3.3.1 Dons et implication politiques

Etex ne contribue en aucune manière aux partis politiques et ne s'implique pas en politique.

3.3.2 Dons aux œuvres caritatives et aux communautés

La direction d'Etex soutient une implication active dans les initiatives communautaires locales et contribue au développement social de ces communautés. Les employés peuvent suggérer des initiatives auxquelles Etex peut faire un don. Cependant, en raison de l'impact potentiel des dons sur la réputation d'Etex, ces demandes seront traitées avec soin et nous préférons concentrer les dons sur un nombre limité de cibles soigneusement sélectionnées.

Concernant **les contributions à des œuvres de bienfaisance**, les directives suivantes sont applicables :

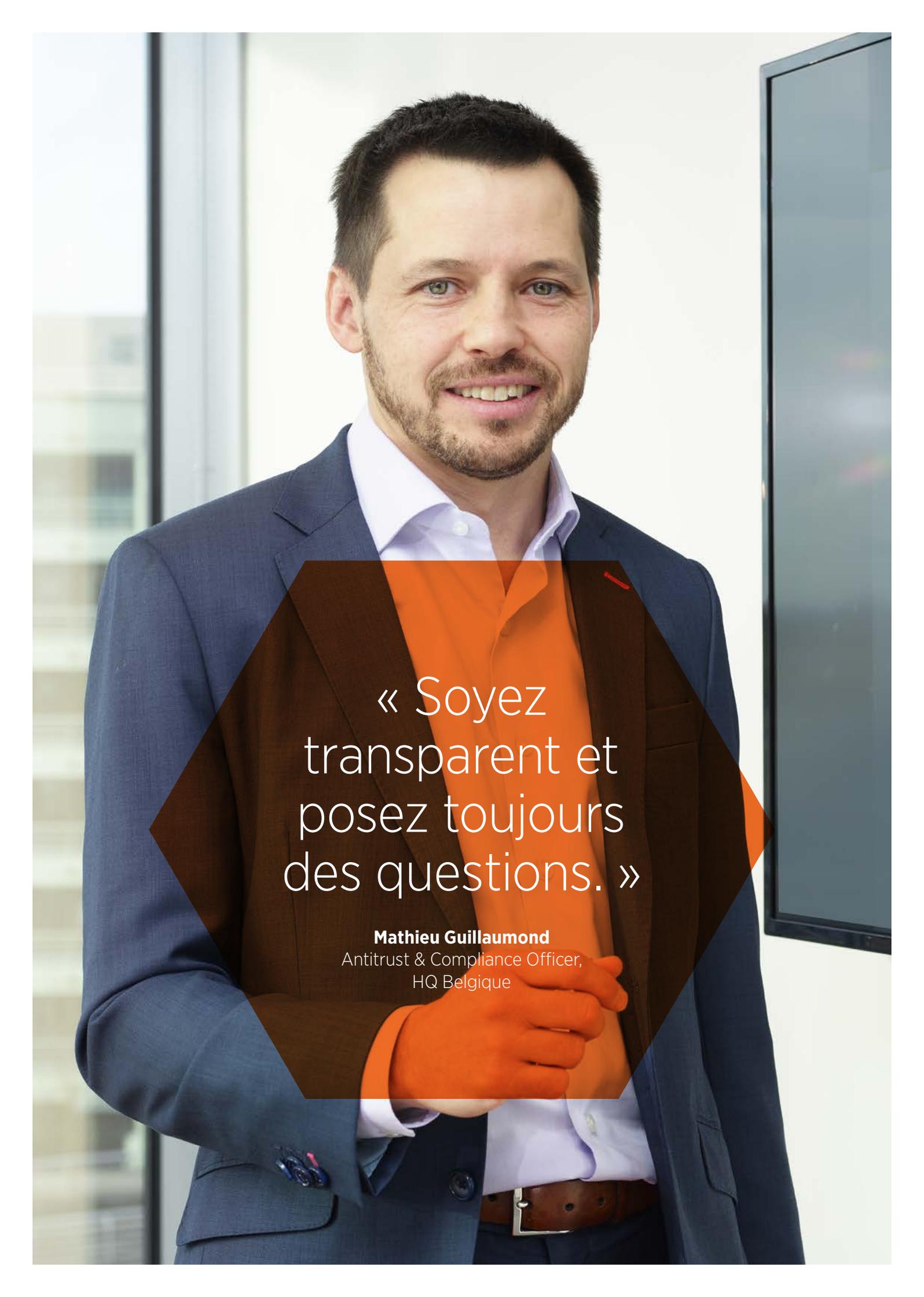
- les dons doivent être préalablement approuvés par le General Manager, le Head of Division, et la personne en charge de la RSE concernés ;
- les dons financiers ne doivent jamais être en espèces ou versés sur le compte personnel d'une personne désignée, mais uniquement sur le compte de l'institution recevant le don ;
- les paiements via des tiers (clients et fournisseurs, par exemple) sont déconseillés et soumis à approbation ;
- les dons ne doivent pas être liés à l'exécution d'une transaction commerciale ou d'une action gouvernementale ;
- les dons ne doivent pas provoquer de conflits d'intérêts.

Toutes les demandes de dons seront documentées et acquittées.

3.4 Droits de l'homme

Etex ne tolère pas les violations des droits de l'homme et soutient les lois nationales pertinentes et les dispositions applicables de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, du Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux ainsi que les principes concernant les droits fondamentaux visés dans la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Etex cherche à éviter les impacts négatifs sur les droits de l'homme et, le cas échéant, par des moyens appropriés, à traiter et à minimiser tous les impacts liés directement ou indirectement à ses activités, produits ou services.

A portrait of Mathieu Guillaumond, a man with short dark hair and a light beard, smiling. He is wearing a blue suit jacket over a light blue shirt and an orange vest. He is standing in an office environment with large windows in the background. A dark brown hexagonal graphic is overlaid on the center of the image, containing white text.

« Soyez
transparent et
posez toujours
des questions. »

Mathieu Guillaumond
Antitrust & Compliance Officer,
HQ Belgique

Conformité

4.1 Prévention des conflits d'intérêts

Les dirigeants et les employés doivent toujours agir dans le meilleur intérêt d'Etex et éviter les situations dans lesquelles des conflits avec les intérêts d'Etex pourraient survenir :

- Un **conflit d'intérêts** survient lorsque quelqu'un possède un intérêt personnel ou privé qui pourrait influencer sur la manière dont il gère ses responsabilités en tant que dirigeant ou employé d'Etex.
- Ces **intérêts personnels** incluent ceux de la famille et d'autres proches ou amis.

Un conflit d'intérêts, ou toute ressemblance à un tel conflit, peut compromettre la qualité et la légalité d'une décision ou d'une action.

Il est essentiel d'identifier et de signaler immédiatement tout conflit d'intérêts existant ou potentiel afin de clarifier toute ambiguïté, de définir et de mettre en oeuvre les mesures nécessaires (y compris pour que la personne concernée s'abstienne de s'impliquer davantage) pour éviter tout comportement illicite.

Exemples de conflits d'intérêts :

- intérêts financiers : si un dirigeant ou un employé a une influence sur la prise de décision avec des partenaires commerciaux (fournisseurs, clients) et possède un intérêt financier vis-à-vis d'un fournisseur, d'un client, d'un concurrent ou d'un autre partenaire commercial. Si un dirigeant ou un employé a un intérêt financier dans une société particulière, il ne peut pas essayer d'influencer une société du Groupe Etex pour faire des affaires avec cette société.
- les participations dans des biens immobiliers : si un dirigeant ou un employé détient directement ou indirectement une participation dans l'immobilier, des baux, des brevets ou d'autres droits dans lesquels le Groupe détient une participation.
- emploi secondaire et autres opportunités commerciales (par ex., agents d'un tiers) : si un dirigeant ou un employé a un deuxième emploi ou participe à d'autres opportunités commerciales, et lorsque ces activités sont en conflit avec les intérêts du Groupe.
- personnes étroitement liées ayant des fonctions incompatibles : lorsqu'un dirigeant ou un employé et/ou une personne étroitement liée, par exemple un membre de la famille ou un ami, agit d'une manière qui empêche une séparation adéquate des tâches et affecte les contrôles internes en place. Dans ces situations, le risque de fraude est élevé.
- l'emploi, le salaire et l'évaluation des performances : si un dirigeant ou un employé est le superviseur d'une personne étroitement liée et est responsable de son évaluation des performances, de son augmentation de salaire, etc.

Obligations de conformité

- N'utilisez pas les ressources ou le nom d'Etex à des fins personnelles.
- Retirez-vous de toute procédure décisionnelle en cas de risque de conflit d'intérêts.
- Informez votre manager ou HR Business Partner, et dans tous les cas l'Antitrust & Compliance Officer, si vous occupez une fonction susceptible d'affecter ou semblant affecter l'impartialité d'Etex (par ex., un mandat d'élu, ou si vous avez un intérêt substantiel, un poste commercial ou consultatif chez un partenaire d'Etex (par ex. un client, un fournisseur, un sous-traitant) ou un concurrent.
- Informez Etex avant d'accepter une activité professionnelle complémentaire.
- En cas de doute, demandez à votre manager, au General Manager, à votre HR Business Partner, à votre Legal counsel ou à l'Antitrust & Compliance Officer.

4.2 Lutte contre la corruption¹²

Les actes de corruption sont des actes qui influencent la manière dont les gens exercent leurs fonctions et les conduisent à agir de manière malhonnête. Etex a une tolérance zéro en matière de corruption. Nos obligations s'appliquent à toutes les activités et ne se limitent pas aux affaires impliquant des fonctionnaires.

La **corruption** :

- consiste en le fait **d'offrir, de donner ou de promettre** (corruption active) à un tiers, ainsi que **de solliciter, de cautionner ou d'accepter de recevoir** (corruption passive) de la part d'un tiers ;
- **quelque chose de valeur** (qui ne se limite donc pas à l'argent liquide) ;
- soit **directement ou indirectement** (à savoir via un tiers agissant pour le compte d'Etex) ;
- en échange d'un **avantage illicite ou une action inappropriée** (par ex. faciliter, exécuter ou ne pas exécuter un acte).

La **corruption** est l'abus de pouvoir public pour obtenir un avantage indu.

Si les paiements de facilitation peuvent être habituels dans certains pays, ils sont considérés par Etex comme une forme de corruption et ne sont donc pas tolérés, sauf circonstances exceptionnelles conformes à la politique du Groupe.-

Le Groupe dispose de contrôles internes et de mesures de conformité pour prévenir et détecter la corruption. Les vérifications préalables doivent impérativement être effectuées et l'embauche, la supervision et le paiement des agents doivent être dûment documentés.

Les dirigeants et les employés d'Etex reçoivent une formation couvrant la politique de lutte contre la corruption de notre Groupe.

Obligations de conformité

- Apprenez à connaître vos partenaires commerciaux et informez-les dès que possible des valeurs d'Etex et des règles applicables pour lutter contre la corruption.
- Assurez-vous que tout paiement (effectué ou reçu) peut être justifié.
- Refusez tout cadeau ou toute hospitalité que vous auriez du mal à justifier auprès de vos collègues, de votre famille, de vos amis ou des médias.
- Toute ristourne ou remise doit figurer sur les factures concernées.
- Effectuez des vérifications préalables avant d'utiliser des intermédiaires ou des consultants pour faciliter les relations avec les partenaires commerciaux.
- En cas de doute, demandez à votre manager, General Manager, Legal counsel ou à l'Antitrust & Compliance Officer.

4.3 Divertissement et cadeaux

Pour nouer des relations durables avec les clients et les fournisseurs, il convient parfois d'offrir ou de recevoir des cadeaux, des faveurs et des marques d'hospitalité.

Offrir ou accepter occasionnellement de petits cadeaux ou des marques d'hospitalité (toute forme de divertissement) peut être approprié. Toutefois, demandez-vous si cela pourrait être mal interprété comme étant un acte pouvant influencer une décision ou si cela pourrait être perçu comme de la corruption. Cela pourrait aussi conduire à un conflit d'intérêts.

N'acceptez ces cadeaux que conformément aux règles du présent Code.

Obligations de conformité

- Avant de proposer ou d'accepter un cadeau ou un divertissement :
 - » veillez à ce qu'ils soient conformes aux pratiques commerciales normales et informez-en toujours votre manager ;
 - » faites attention au contexte et assurez-vous que rien n'est attendu en retour ;
 - » veillez à ce que leur valeur ne soit pas excessive et ne puisse être interprétée comme un pot-de-vin ;
 - » veillez à ce qu'ils ne vous embarrassent pas, vous ou Etex, s'ils devaient être rendus public ;
 - » assurez-vous que le cadeau ne motive pas un employé ou une autre personne recevant un cadeau à faire quoi que ce soit d'illégal ;
 - » n'acceptez jamais d'espèces, d'actions ou autres.
- Respectez les limites définies par votre entreprise Etex en ce qui concerne le divertissement et les cadeaux. Vérifiez si une approbation est nécessaire et si elle a été accordée.
- Respectez les règles locales pour documenter tout cadeau ou divertissement accepté, proposé ou décliné.
- En cas de doute, demandez à votre General Manager, Legal counsel ou à l'Antitrust & Compliance Officer.

¹² La Politique d'Etex sur la lutte contre la corruption est disponible sur : [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

4.4 Respect du droit de la concurrence¹³

Etex cherche à être compétitif sur un marché équitable et ouvert. Le respect de ces principes aide Etex à être plus efficace et innovant, tout en se fondant sur nos piliers stratégiques de « Performance opérationnelle » et de « Croissance rentable ».

Une violation du droit de la concurrence peut résulter :

- de **contacts directs ou indirects avec des concurrents** (ex. un cartel) ;
 - » un accord de fixation des prix ou de partage du marché entre concurrents ;
 - » l'échange d'informations commercialement sensibles, y compris par le biais d'une association professionnelle ou d'un consultant ;
- **l'abus de position dominante** (ex : pratiques unilatérales d'une entreprise en position dominante) ;
- **certaines instructions données aux distributeurs ou aux clients** (par ex., prix de revente imposés).

Les règles du droit de la concurrence sont très strictes et peuvent conduire si elles sont enfreintes à des amendes élevées infligées aux entreprises, à des amendes pénales et même des peines d'emprisonnement pour les personnes impliquées.

Pour éviter tout comportement anticoncurrentiel ou toute ressemblance à un tel comportement, les dirigeants et employés d'Etex doivent respecter les lois sur la concurrence des pays où ils opèrent.

Les dirigeants et employés d'Etex ne **s'engageront dans aucune forme de communication avec un concurrent** qui a ou pourrait avoir les effets suivants :

- fixer, stabiliser ou contrôler les prix, les conditions de crédit, les remises ou rabais ;
- répartir les contrats, marchés, clients ou territoires ;
- boycotter certains clients et/ou fournisseurs ;
- limiter la fabrication ou la vente de tout produit ou service au préjudice des clients et/ou fournisseurs.

Il est non seulement illégal de prendre certaines dispositions avec des concurrents, mais aussi d'échanger des informations sensibles d'un point de vue commercial.

Les dirigeants et les employés d'Etex ne s'exprimeront et n'échangeront aucune information avec des concurrents sur :

- le prix ou les ventes ;
- les ristournes (y compris les primes de fin d'année), les remises ou autres conditions tarifaires ;
- les capacités de production, les investissements ou les stocks ;
- les actions concertées ;
- les clients ou les fournisseurs ;

- le fait de ne pas faire affaire avec un client ou un fournisseur particulier ;
- le marketing ; ou
- les données professionnelles sensibles.

L'échange d'informations sensibles d'un point de vue commercial peut être autorisé (sous réserve de certaines garanties) dans le cadre d'une transaction commerciale légitime. Vous devez toujours contacter votre Legal Counsel, le service juridique du Groupe ou l'Antitrust & Compliance Officer pour définir et mettre en place le cadre approprié **au préalable** afin de pouvoir échanger de telles informations.

Le droit de la concurrence impose **une responsabilité spécifique des entreprises considérées comme ayant une position dominante** sur un marché particulier, ce qui signifie que certains comportements peuvent être analysés de manière plus stricte et considérés comme abusifs (ex. : refus d'approvisionnement, ristournes de fidélité, traitement discriminatoire de certains partenaires commerciaux).

Le droit de la concurrence garantit également la **libre concurrence entre nos propres clients ou distributeurs**. Par conséquent, les dirigeants et les employés d'Etex ne peuvent pas inciter les clients ou les distributeurs à conserver les prix de revente, à respecter les marges fixées ou à appliquer des prix minimums au détail. Les clients doivent être libres de vendre nos produits sur le territoire et selon leurs propres conditions. Il est généralement interdit de restreindre cette liberté.

Obligations de conformité

- Assurez-vous que les employés sont conscients de l'importance du droit de la concurrence.
- Prenez en compte l'impact sur la concurrence lors de la négociation d'un accord.
- Ne communiquez pas d'informations sensibles d'un point de vue commercial à un concurrent directement ou par le biais d'un intermédiaire (par ex., association professionnelle, consultant, rapports de marché, distributeur).
- Empêchez les employés de partager des informations confidentielles sur un concurrent pour lequel ils ont déjà travaillé.
- La participation à des associations professionnelles est soumise à une surveillance juridique stricte.¹⁴
- En cas de doute sur le caractère approprié d'une communication, d'un contrat ou d'une stratégie commerciale dans le contexte de la concurrence, contactez l'Antitrust & Compliance Officer.

¹³ La Politique d'Etex sur la loi antitrust et la loi sur la concurrence est disponible sur : [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

¹⁴ Pour obtenir de plus amples informations, rendez-vous sur : [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

4.5 Sanctions¹⁵

Les sanctions économiques ou commerciales sont des mesures restrictives imposées à des régimes, des pays, des gouvernements, des entités, des individus et des industries ciblés afin de faire pression pour se conformer à un ensemble d'objectifs, d'appliquer des mesures lorsque la paix et la sécurité sont menacées et que les efforts diplomatiques ont échoué ou d'empêcher le financement du terrorisme.

Avant toute transaction, vous devez vérifier que vos relations commerciales et toutes les autres parties impliquées ne figurent sur aucune liste de sanctions internationales. N'oubliez pas que des mesures supplémentaires de diligence raisonnable peuvent s'avérer nécessaires dans vos relations avec certains pays. Il est important de regarder au-delà de votre contact commercial direct, car le soutien indirect des activités interdites est également interdit.

Les dirigeants et les employés d'Etex doivent également se conformer aux lois de contrôle des exportations régissant le transfert de biens et de technologies utilisés à la fois pour des applications civiles et militaires (c'est-à-dire des biens « à double usage »).

Obligations de conformité

- Ne concluez aucune transaction commerciale
 - » sans vous assurer de l'absence de liens directs ou indirects avec les listes de sanctions internationales ;
 - » sans inclure les dispositions obligatoires relatives aux sanctions.
- Ne concluez aucune transaction commerciale qui pourrait avoir un lien direct ou indirect avec un pays sanctionné (par ex., Crimée, Cuba, Iran, Corée du Nord, Soudan et Syrie).
- En cas de doute ou de questions sur les sanctions ou le contrôle des exportations, contactez l'Antitrust & Compliance Officer.

4.6 Lutte contre la fraude¹⁶

La fraude est une tromperie intentionnelle ou un comportement illégal, contraire à l'éthique, malhonnête ou inapproprié qui pourrait entraîner un gain, un profit ou un avantage pour une partie ou un préjudice ou une perte pour l'autre partie. La fraude peut être une action ou une omission.

La fraude peut prendre différentes formes et avoir un impact différent sur Etex :

- la fraude peut être commise par les dirigeants et les employés d'Etex (**fraude interne**) sous la forme de :
 - » **fausses déclarations** (p. ex. : frais fictifs, falsification de rapports) ;

- » **détournement de fonds** (p. ex. : fausses factures) ;
- » **vol ou destruction de biens** (p. ex. : ordinateurs, données).
- Etex peut aussi être ciblé par des **fraudes externes** (par ex. : escroqueries, y compris par e-mail).

Etex s'engage à prévenir toute fraude en favorisant une culture d'intégrité à tous les niveaux du Groupe. La fraude constitue une infraction grave et doit être signalée immédiatement au département Internal Audit.

Obligations de conformité

- Promouvoir une culture d'intégrité en encourageant l'honnêteté.
- Respectez toujours les procédures internes et, s'il vous est demandé de vous en écarter, demandez des conseils.
- Signalez immédiatement à votre manager ou au département Internal Audit toute activité suspecte qui pourrait être perçue comme une fraude.
- En cas de doute, demandez au département Internal Audit

4.7 Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est le processus illégal consistant à dissimuler l'origine réelle et la propriété de produits illégaux afin d'éliminer toute association criminelle de sorte qu'il semble légitime.

Les dirigeants et les employés d'Etex doivent activement empêcher Etex d'être utilisé comme un canal de blanchiment. Les paiements en provenance de comptes de tiers doivent être traités avec prudence.

Obligations de conformité

- Surveillez toute transaction inhabituelle ou suspecte à destination ou en provenance de pays à haut risque et activités nécessitant des paiements en espèces.
- Assurez la traçabilité des mouvements financiers.
- Développez la connaissance de vos relations commerciales pour assurer leur intégrité.
- En cas de doute, demandez conseil à votre Legal counsel, Group Legal ou au département Internal Audit.

¹⁵ La Politique d'Etex en matière de sanctions est disponible sur : [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

¹⁶ La Politique d'Etex en matière de fraude est disponible sur : [Etex Core - Fraud Reporting](#)

4.8 Protection des données¹⁷

Tous les départements d'Etex traitent des données à caractère personnel. Etex se soucie de la sécurité et de la confidentialité des dirigeants et des employés et des données des clients et ne tolère aucune manipulation des données sous quelque forme que ce soit. Ainsi, **chacun est tenu de traiter les données à caractère personnel de manière confidentielle et avec soin.**

Cependant, certaines juridictions exigent la mise en oeuvre de mesures supplémentaires pour se conformer aux lois sur la protection des données, en particulier au Règlement général sur la protection des données de l'Union européenne (le « RGPD »).

Le RGPD s'applique au traitement des données à caractère personnel par une société établie dans l'UE ou ayant traité des personnes concernées situées dans l'UE :

- Les **données à caractère personnel** couvrent toute information concernant une personne qui peut être utilisée pour les identifier directement ou indirectement (p. ex. : nom, numéro d'identification, données de localisation, identifiants en ligne tels que l'adresse IP, les cookies, les identifiants d'appareil et l'identité physique, génétique, mentale, économique, culturelle ou sociale).
- Le **traitement** couvre toute opération effectuée sur des données à caractère personnel, quels que soient les moyens ou le format (par ex. collecte, enregistrement, organisation, structuration, stockage, adaptation ou altération, récupération, consultation, utilisation, diffusion, alignement ou combinaison, destruction).

Le non-respect des lois sur la protection des données constitue non seulement une violation des exigences éthiques et légales, mais peut également entacher la réputation et entraîner des poursuites judiciaires et des pertes financières. Une violation de la Politique de gestion de la confidentialité d'Etex par les dirigeants et les employés d'Etex peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement pour motif valable.

Il y a **huit principes clés de protection des données** à prendre en compte à chaque fois que vous traitez des données à caractère personnel dans le cadre du RGPD. Les données à caractère personnel :

- doivent être traitées **légalement, équitablement et en toute transparence** ;
- ne peuvent être traitées qu'à des **fins spécifiques et légitimes** et ne peuvent être utilisées à d'autres fins ;
- doivent être adaptées pour correspondre à leur finalité spécifique (**minimisation des données**) ;
- doivent être **exactes et tenues à jour** ;
- ne doivent **pas être conservées** pendant une durée supérieure à celle nécessaire à sa finalité ;
- doivent être traitées conformément aux **droits des personnes concernées** ;
- doivent être **sécurisées** ;
- ne doivent **pas être transférées dans des pays extérieurs à l'Espace économique européen (EEE)**,¹⁸ sauf si ces pays disposent

de lois strictes en matière de protection des données ou si des dispositions spécifiques sont incluses dans un contrat.

Obligations de conformité

- Traitez les données à caractère personnel avec soin et de manière confidentielle en toutes circonstances.
- Appliquez toujours les huit principes clés (voir ci-dessus) lors du traitement des données à caractère personnel dans l'UE ou ayant traité des personnes concernées basées dans l'UE.

4.9 Protection des informations privilégiées¹⁹

Les actions d'Etex NV sont négociées sur le Marché Expert d'Euronext Brussels, un système multilatéral de négociation. Par conséquent, Etex est soumis aux interdictions générales du **règlement relatif aux abus de marché**.

Les personnes détenant des informations privilégiées à un moment donné ne peuvent pas utiliser à mauvais escient ou ne pas être soupçonnées d'une utilisation abusive d'informations privilégiées qu'elles peuvent détenir (ou être supposées avoir). Lesdites personnes doivent préserver la confidentialité des informations privilégiées et s'abstenir de toute manipulation du marché.

Les **informations privilégiées** sont des informations :

- de nature précise ;
- qui ne sont pas accessibles au public ;
- qui concernent directement ou indirectement Etex ou les titres d'Etex ; et
- qui sont susceptibles d'avoir un effet significatif sur le cours des titres d'Etex si elles sont rendues publiques.

Les personnes ayant accès à des informations privilégiées sont appelées **initiés** et Etex tient à jour une liste **d'initiés permanents**.

Obligations de conformité

- Ne partagez aucune information privilégiée avec vos collègues, votre famille, vos amis ou toute tierce partie, sauf si vous disposez d'une autorisation expresse de le faire ;
- Prenez toutes précautions utiles pour maintenir la stricte confidentialité des informations privilégiées :
 - » lorsque vous travaillez dans un espace public et lorsque vous stockez ou transmettez ces informations (par ex., marquez les documents comme « strictement confidentiels », cryptez vos e-mails) ;
 - » en restreignant l'accès à ces informations (par ex. : en utilisant des noms de code, un mot de passe).
- En cas de doute, contactez le General Counsel du Groupe Etex ou l'Antitrust & Compliance Officer.

¹⁷ La Politique de gestion de la confidentialité d'Etex et les politiques de protection des données y afférentes sont disponibles sur : [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

¹⁸ Les pays de l'EEE sont les suivants : Pays de l'UE (Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, et Suède), Islande, Liechtenstein et Norvège.

¹⁹ Le Code de Transaction d'Etex est disponible sur : [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)



« Nous sommes
tous dans le
même bateau :
l'administration éthique
est une responsabilité
partagée. »

Rodolfo de Pablos
Production Officer,
Portillo, Espagne

L'utilisation des ressources des entreprises du Groupe Etex

5.1 Sécurisation des actifs

Chaque employé est responsable de s'assurer que les actifs et ressources d'Etex ne sont utilisés qu'aux fins qui lui sont assignées. Prêtez une attention particulière à la protection des actifs d'Etex contre la détérioration, l'altération, la perte ou le vol.

5.2 Technologies de l'information

Les systèmes d'information et technologie d'Etex (par ex. ordinateurs, ordinateurs portables, matériel et logiciels associés) restent toujours la propriété d'Etex et ne doivent être utilisés qu'à des fins professionnelles. L'utilisation occasionnelle de ces systèmes pour des raisons personnelles est autorisée, mais doit être appropriée et maintenue au minimum.

Les systèmes informatiques d'Etex doivent être utilisés à des fins commerciales légitimes conformément à la Politique relative à l'utilisateur informatique et à la sécurité²⁰ et aux politiques individuelles du Groupe. Les systèmes ne peuvent jamais être utilisés de manière illicite, offensive, perturbatrice ou préjudiciable à d'autres personnes.

Un logiciel copié ou acheté illégalement ne peut jamais être utilisé, car cela pourrait exposer l'employé et Etex à une action en justice.

5.3 Conservation des dossiers commerciaux

La bonne gestion d'Etex exige que des informations fiables soient transmises à des destinataires autorisés pour une analyse objective et que les contrôles nécessaires soient effectués. Ainsi, les dirigeants et les employés d'Etex ne doivent jamais cacher, altérer, falsifier ou déguiser la vraie nature d'une transaction.

Chaque département est tenu de veiller à ce que ses registres soient conservés ou détruits conformément aux lois locales, y compris les lois sur la protection des données.

5.4 Informations confidentielles

Les dirigeants et employés d'Etex sont responsables de l'utilisation, du stockage et de la transmission des informations recueillies auprès des clients, fournisseurs, actionnaires et autres employés.²¹

Les informations confidentielles ne peuvent être utilisées à des fins personnelles ou divulguées à quiconque sans instructions légitimes, même si l'employé a quitté le Groupe, ces informations restent confidentielles et ne peuvent jamais être divulguées à des tiers ou utilisées à des fins personnelles ou pour l'intérêt de tiers.

5.5 Communication et médias

Un grand nombre de nos clients, partenaires et fournisseurs connaissent le style d'Etex. Si vous rédigez une lettre, une présentation ou un autre document officiel, utilisez toujours nos visuels.²²

Toutes les communications aux médias sur les performances du Groupe, les acquisitions, les cessions, les questions juridiques et autres seront traitées exclusivement par le porte-parole officiel du Groupe.

Les General Managers concernés sont chargés de traiter avec les médias locaux et professionnels.

²⁰ Disponibles sur : [Etex Core - Etex IT - IT Governance](#)

²¹ Pour obtenir plus d'informations, veuillez consulter les directives de classification des informations d'Etex disponibles sur : [Etex disponibles en Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

²² Ces outils sont disponibles sur : [Logo's, Templates & Visual Guidelines](#)



« La sécurité
n'est pas un
gadget, mais un
état d'esprit. »

Ahmad Fauzi Makarim

Mechanical Operator (Maintenance -Technical),
East Java, Indonésie

Définitions

Affilié

Société faisant partie du Groupe Etex, contrôlée in fine par Etex NV.

Antitrust & Compliance Officer

Le conseiller juridique central au sein du département juridique du Groupe Etex, affecté à l'assistance d'Etex sur les questions relevant du droit de la concurrence, ainsi que d'autres questions en matière de conformité, notamment les sanctions, la lutte contre la corruption, la protection des données, les conflits d'intérêts, la réglementation sur les abus de marché et le code de conduite.

General Manager

Aux fins du présent Code, le General Manager désigne également le Country Manager.

Dirigeants et employés d'Etex

Tous les salariés (à temps plein, à temps partiel et temporaires), membres des conseils d'administration (ou assimilés) et dirigeants d'Etex.

Etex ou le Groupe

Etex NV et ses filiales.

Internal Audit

Le champ des responsabilités de l'Internal Audit comprend l'environnement de contrôle complet d'Etex et permet un accès sans restriction à tous les enregistrements et actifs jugés nécessaires par les auditeurs pendant un audit. L'Internal Audit fournit au Conseil d'administration et au Comité d'audit d'Etex une assurance indépendante, objective et raisonnable sur l'efficacité et l'efficience des procédures de gestion des risques, de contrôle interne et de conformité.

HR Business Partner

Aux fins du présent Code, HR Business Partner renvoie indifféremment au Division HR Business Partner ou au HR manager local.

Legal counsel

Le conseiller juridique interne local ou la personne de contact locale pour les questions juridiques.

Tiers

Clients, distributeurs, fournisseurs, entrepreneurs, consultants, agents, conseillers et partenaires de coentreprise, et tout autre tiers.

Coordonnées

Chief HR Officer

Louise Cail
louise.cail@etexgroup.com

General Counsel

Virginie Lietaer
virginie.lietaer@etexgroup.com

Antitrust & Compliance Officer

Mathieu Guillaumond
mathieu.guillaumond@etexgroup.com

Internal Audit

Jan Hendricks
jan.hendricks@etexgroup.com

