



exyte

CODE OF CONDUCT





Speak Up!

It's the right way.

CODE OF CONDUCT

TABLE DES MATIÈRES

	MESSAGE DE LA DIRECTION	05
01	NOTRE CULTURE DE LA COMPLIANCE	06
02	L'APPROPRIATION DE LA COMPLIANCE	08
03	L'ATTENTION AUX PERSONNES	10
	3.1 DROITS DE L'HOMME	12
	3.2 DIVERSITY	12
04	DONNÉES PERSONNELLES	14
05	CONFLITS D'INTÉRÊTS	16
06	RESSOURCES DE L'ENTREPRISE	18
	6.1 RESSOURCES	18
	6.2 DONNÉES	18
07	POTS-DE-VIN ET CORRUPTION	20
	7.1 NOTRE POSITION GÉNÉRALE	20
	7.2 PARTENAIRES COMMERCIAUX	20
	7.3 FONCTIONNAIRES	22
	7.4 ENGAGER DES AGENTS ET DES CONSULTANTS	24
	7.5 RÈGLES RELATIVES AUX DONS ET AU PARRAINAGE	24
08	FRAUDE ET INTÉGRITÉ DES DOCUMENTS FINANCIERS	26
09	SE CONCURRENCER DANS DES CONDITIONS ÉQUITABLES	28
10	SANCTIONS ET CONTRÔLE DES EXPORTATIONS	30
11	METTRE EN ŒUVRE LE CODE OF CONDUCT	32
	NOUS CONTACTER	35

EXECUTIVE BOARD



Dr. Wolfgang Büchele
Chief Executive Officer



Elena Bashkeeva
Chief Financial Officer



Mark Garvey
Chief Executive Officer
Advanced Technology
Facilities



MESSAGE DE LA DIRECTION

Chers Collègues,

Notre politique d'entreprise consiste à mener nos activités dans le respect des normes éthiques, morales et juridiques les plus strictes dans tous nos domaines d'activité.

Cela signifie avant tout que nous respectons toutes les lois et réglementations applicables - même si cela signifie ne pas remporter un projet important ou manquer un objectif commercial. Cependant, la Compliance chez Exyte va plus loin. Nous agissons avec intégrité et respect pour nos partenaires commerciaux et nos collègues. Chez Exyte, nous ne sommes explicitement pas intéressés par une augmentation des revenus et des bénéfices au détriment de l'honnêteté et de la loyauté.

La mondialisation et les environnements réglementaires de plus en plus complexes rendent la Compliance de plus en plus difficile. Pour vous aider à relever ces défis, le Code of Conduct d'Exyte fournit des conseils pour vos activités quotidiennes. Notre Code of Conduct est plus qu'une simple politique. Il constitue la base et le point de

référence de toute notre conduite professionnelle. Gardez toujours à l'esprit qu'un seul cas de non-compliance peut avoir de graves conséquences et nuire à l'excellente réputation qu'Exyte s'est forgée sur le marché. La confiance que nos partenaires accordent à notre entreprise est notre atout le plus précieux. La protection de cet actif est une responsabilité que nous partageons tous, indépendamment de notre position ou de notre rôle dans l'entreprise.

Mes collègues de la Direction et moi-même attendons de vous que vous compreniez le Code of Conduct d'Exyte et que vous le respectiez dans la pratique. Nous vous encourageons à vous exprimer et à intervenir à chaque fois qu'il y a lieu. Si vous êtes témoin d'un manquement ou si vous avez des doutes, veuillez contacter l'Exyte Compliance Team.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "W. Büchele".

Dr. Wolfgang Büchele
Chief Executive Board

01 | NOTRE CULTURE DE LA COMPLIANCE

Notre objectif va au-delà de l'ingénierie. Grâce à des installations de pointe, nous favorisons le changement dans l'innovation numérique et la production de médicaments vitaux. Nous sommes fiers d'être un partenaire de confiance avec plus d'un siècle d'expertise dans la réalisation de projets et de produits de haute qualité, tout en agissant avec intégrité et dans le respect de la loi.

Chez Exyte, intégrité signifie faire ce qui est juste, même lorsque personne ne regarde. Notre Code of Conduct s'applique à toutes les sociétés Exyte et fournit un cadre pour protéger nos collègues et nos entreprises. Les contrôles et les processus, la communication et la formation, ainsi que l'examen et le suivi sont les principaux piliers de notre Compliance Management System, qui contribue à ancrer ces concepts dans notre activité.

Vous pouvez promouvoir cette culture en vous exprimant si vous êtes témoin d'un manquement ou si vous pensez que quelque chose est inapproprié. Nous vous encourageons à **contacter directement votre Exyte Compliance Team** ou la Corporate Compliance Team à l'adresse **ethics@exyte.net**. Nous vous assurons que tous les rapports faits de bonne foi seront pris au sérieux, seront traités avec la plus stricte confidentialité et ne comporteront aucun risque de représailles. En outre, notre site de signalement numérique (**www.speak-up.exyte.net**), qui est géré de manière indépendante par un tiers, offre la possibilité d'effectuer des signalements anonymes.



Speak Up!
It's the right way

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent les mêmes standards élevés que ceux que nous nous imposons. Notre chaîne d'approvisionnement étant essentielle à la réalisation de nos projets, nous sélectionnons des partenaires qui comprennent et partagent nos principes. L'Exyte Supply Chain Code of Conduct complète ce document et décrit nos attentes en matière de conduite éthique des affaires à l'égard de nos partenaires. Leur non-compliance peut également être signalée par le biais de notre système de signalement. Ces rapports sont vivement encouragés et très appréciés.

AGIR EN COMPLIANCE AVEC LE CODE OF CONDUCT D'EXYTE EST LA BONNE MANIÈRE DE PROCÉDER.

Pour tout le monde

Pour les employées et employés d'Exyte.

Pour nos partenaires commerciaux.

Pour toutes nos parties prenantes.

En tout lieu

Dans nos bureaux.

Sur nos chantiers de construction.

Dans nos usines de production.

Toujours

La Compliance est une attitude.

02 | L'APPROPRIATION DE LA COMPLIANCE

Le Code of Conduct d'Exyte définit les normes de conduite pour toutes les employées et tous les employés d'Exyte. Il détermine la manière dont nous interagissons et travaillons en interne et constitue la base des relations avec les tiers tels que les clients, les partenaires commerciaux et les autres parties prenantes.

Toute personne travaillant chez Exyte ou en son nom est censée comprendre, respecter et appliquer le Code of Conduct d'Exyte dans son rôle quotidien. Les cadres et responsables, en particulier, jouent un rôle crucial dans l'instauration d'une culture de la compliance en adhérant à nos principes d'entreprise, en donnant le ton depuis le sommet, en montrant l'exemple et en veillant à ce que leurs équipes comprennent, adoptent et promeuvent notre culture de la compliance.

L'appropriation de la Compliance va au-delà de l'adhésion aux règles de l'entreprise : il s'agit avant tout d'une attitude. Nous comptons sur tous ceux qui travaillent chez ou pour Exyte pour apprécier nos règles de Compliance en tant que guide pour la bonne façon de faire des affaires.

Exyte ne tolérera pas le non-respect des lois ou du Code of Conduct d'Exyte et appliquera rigoureusement cette position, par exemple par des mesures disciplinaires ou des actions en justice.

» Nous considérons la Compliance comme une attitude.

Exemple

En tant que responsable d'un nouveau projet, vous estimez qu'il est important de communiquer clairement votre position en matière de Compliance et d'intégrité. Vous décidez donc de demander à votre Compliance Officer de mettre en évidence les choses à faire et à ne pas faire les plus importantes pour votre équipe de projet dans le cadre d'un atelier de formation en direct sur le site. C'est une bonne façon de s'approprier la Compliance et de réaffirmer l'importance de la Compliance chez Exyte.



03 | L'ATTENTION AUX PERSONNES

Exyte est une entreprise humaine. Les ressources humaines sont notre atout le plus important, que nous nous engageons à développer et à protéger.

L'attention portée aux personnes est l'un des piliers de notre stratégie de développement durable et un principe directeur dans notre conduite quotidienne. Pour Exyte en tant qu'employeur, cette attention portée à la responsabilité sociale couvre un large éventail d'initiatives, allant de la garantie d'un environnement de travail sûr et sain avec des conditions de travail transparentes à la promotion du développement individuel de chaque personne employée. Ces efforts visent à soutenir le droit fondamental de tous ceux qui travaillent chez ou pour Exyte : le droit d'être traité de manière égale et avec respect.

Nous respectons nos employées et employés en tant qu'individus et nous nous soucions de leur opinion. Cependant, la liberté d'expression s'arrête lorsque les droits d'autrui peuvent être altérés.

Exyte s'efforce de maintenir une position neutre sur les questions politiques et religieuses et attend de ses employées et employés qu'ils fassent de même sur le lieu de travail, y compris sur les plateformes de médias sociaux liées au travail.

Exyte s'engage à fournir un lieu de travail conforme à toutes les lois applicables et aux normes fondamentales du travail de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail (OIT), et nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils garantissent le respect de ces normes de leur côté.

» Nous considérons qu'une conduite respectueuse est la base de toutes les relations au sein d'Exyte, avec les partenaires commerciaux et les autres parties prenantes.



» Nous prenons fermement position contre le travail des enfants et le travail forcé.

3.1 DROITS DE L'HOMME

Nous protégeons et sauvegardons les droits les plus fondamentaux de toute personne travaillant chez ou pour Exyte : les droits de l'Homme.

Nous confirmons notre engagement envers les principes internationalement reconnus des droits de l'Homme, en particulier la Charte internationale des droits de l'Homme et les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, qui sont intégrés dans nos processus d'entreprise dans le cadre de notre Human Rights Policy et de notre programme en matière de droits de l'Homme.

Nous nous opposons strictement à toute forme de travail forcé et de travail des enfants et nous nous appuyons exclusivement sur une main-d'œuvre qui a volontairement choisi de faire partie de notre communauté. À cette fin, nous nous engageons à adopter des pratiques de recrutement équitables qui garantissent la transparence de nos conditions de travail, dans le respect de toutes les lois applicables et des normes du secteur.

» Nous traitons tout le monde de manière égale et avec respect.

3.2 DIVERSITY

La diversité culturelle est une force qui crée une richesse dans notre entreprise et constitue un facteur clé de notre succès. Nous ne faisons pas de discrimination et nous ne tolérons pas la discrimination. Toutes les employées et tous les employés sont invités à se traiter mutuellement avec respect et équité. Toutes les décisions en matière d'emploi, y compris, par exemple, les décisions concernant le recrutement ou les avantages sociaux, sont fondées uniquement sur les compétences, les qualifications et l'expérience, sans tenir compte de la race, de l'origine ethnique, de la nationalité, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la couleur de peau, de la religion ou des croyances, du handicap, de l'âge ou de tout autre statut protégé par la loi. Nous sommes fiers de nos employées et employés, nous tirons profit de leurs différences et nous les promovons individuellement.

Nous attendons de tous les cadres et responsables qu'ils montrent l'exemple et qu'ils veillent à ce que leur domaine de responsabilité soit exempt de discrimination et de harcèlement.

» Plus d'informations : [Human Rights Policy](#)



Exemple

Vous entendez un collègue faire des commentaires irrespectueux sur des personnes en raison de leur nationalité, de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de la couleur de leur peau. Intervenez immédiatement contre cette discrimination si vous vous sentez en confiance, signalez-la immédiatement à votre supérieur ou utilisez notre système Speak Up.

04 | DONNÉES PERSONNELLES

Chez Exyte, nous sommes convaincus que notre succès dépend, entre autres, de la confiance que nos employées et employés, clients, sous-traitants et autres partenaires commerciaux accordent au traitement de leurs données personnelles. C'est pourquoi Exyte prend très au sérieux la protection des données personnelles. Nous nous engageons à être transparents sur la manière dont nous collectons et utilisons les données personnelles et nous les traitons uniquement en conformité avec les lois applicables, en particulier le Règlement général sur la protection des données de l'UE.

Exyte a mis en place des mesures techniques et organisationnelles pour assurer une protection appropriée des informations personnelles. Notre Data Protection Policy définit la base sur laquelle Exyte peut collecter, utiliser, divulguer ou traiter les données personnelles de ses employées et employés, clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux, et tous les membres d'Exyte sont tenus de mettre en œuvre ces mesures.

»» [Plus d'informations : Data Protection Policy](#)

»» Nous protégeons vos données personnelles.



Exemple

En tant que chef de projet chez Exyte, vous recevez une liste comprenant les adresses électroniques des employés des sous-traitants travaillant sur le site. Vous vous rendez compte qu'il s'agit de données à caractère personnel et vous prenez un moment pour décider si et comment les partager en interne. Avant de la transmettre au personnel autorisé, vous demandez conseil au Data Protection Officer sur la manière la plus sûre de la partager et sur les exigences légales en matière de traitement et de stockage.

05 | CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nos décisions commerciales sont exclusivement fondées sur des critères objectifs et ne doivent pas être influencées par des intérêts personnels. Bien que nous respectons votre vie privée, nous comptons sur vous pour la séparer de votre travail. Dans votre conduite professionnelle, nous attendons de vous que vous agissiez avec honnêteté et que vous preniez des décisions dans le meilleur intérêt d'Exyte. Un conflit d'intérêts survient lorsque vos intérêts privés entrent en conflit avec ceux d'Exyte. Il est de votre responsabilité de divulguer tout conflit d'intérêts, qu'il soit réel ou potentiel.

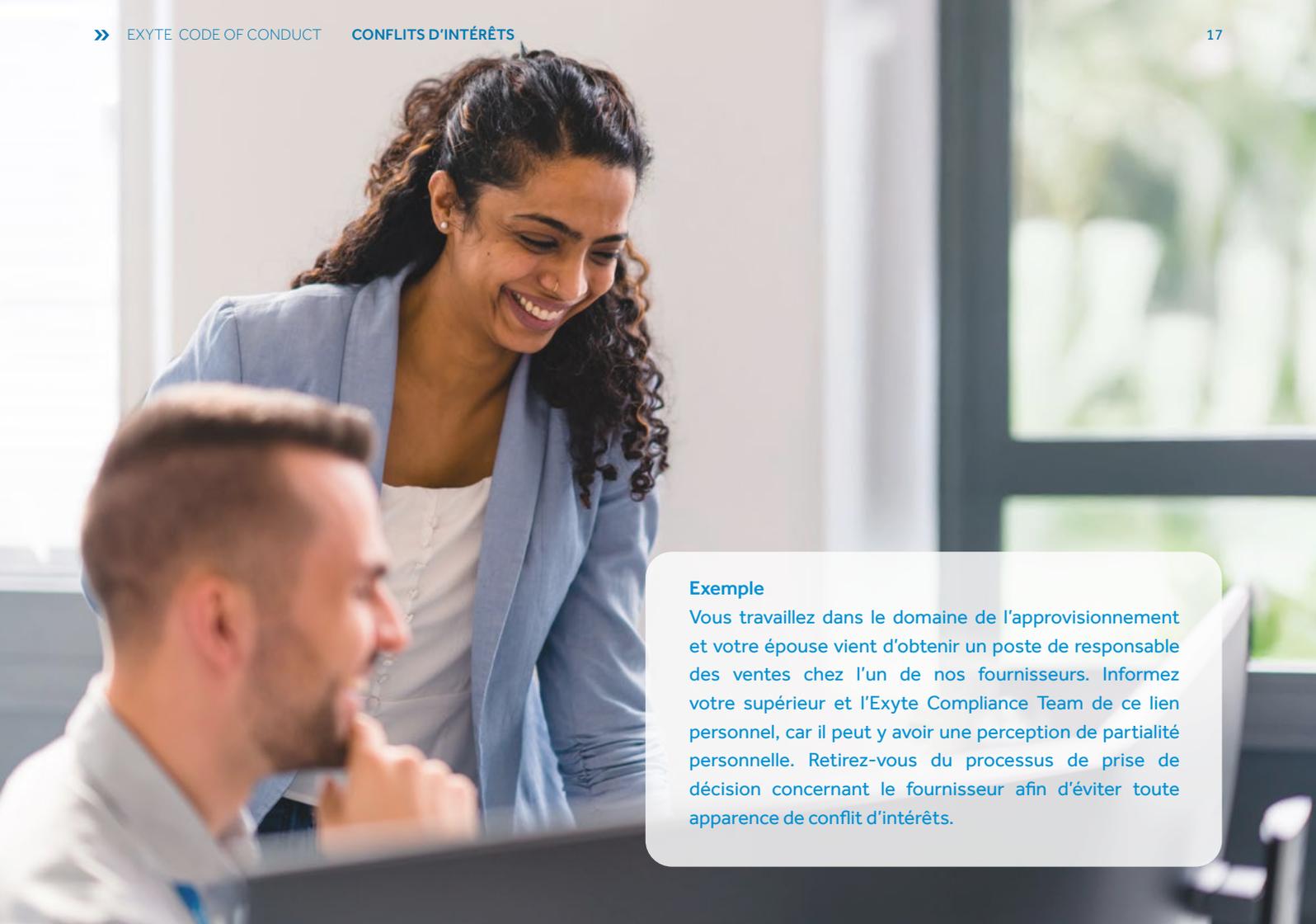
La Conflicts of Interest Policy d'Exyte met en évidence les scénarios qui entraînent généralement des conflits d'intérêts, tels que les relations personnelles au travail et les relations avec les partenaires commerciaux ou même l'emploi secondaire chez un concurrent ou un fournisseur (tout autre emploi secondaire est régi par les procédures applicables en matière de ressources humaines (HR).

Les conflits d'intérêts ne sont ni répréhensibles ni contraires à l'éthique, pour autant que la situation et le risque correspondant soient identifiés, dûment signalés et gérés efficacement.

Familiarisez-vous avec les termes de la Conflicts of Interest Policy d'Exyte et demandez conseil à l'Exyte Compliance Team en cas de doute. Si vous vous trouvez dans une situation susceptible d'entraîner un conflit ou d'être perçue comme telle, informez-en l'Exyte Compliance Team ou votre supérieur hiérarchique sans délai afin de garantir la transparence et de préserver l'intégrité. En gérant les conflits d'intérêts de manière proactive, nous pouvons préserver la confiance de nos collègues et de nos partenaires commerciaux.

»» [Plus d'informations : Conflicts of Interest Policy](#)

»» [Nous divulguons les conflits d'intérêts.](#)



Exemple

Vous travaillez dans le domaine de l'approvisionnement et votre épouse vient d'obtenir un poste de responsable des ventes chez l'un de nos fournisseurs. Informez votre supérieur et l'Exyte Compliance Team de ce lien personnel, car il peut y avoir une perception de partialité personnelle. Retirez-vous du processus de prise de décision concernant le fournisseur afin d'éviter toute apparence de conflit d'intérêts.

06 | RESSOURCES DE L'ENTREPRISE

6.1 RESSOURCES

Exyte vous fournira tous les outils et équipements nécessaires à l'exécution de votre travail. Vous êtes responsable de la protection des biens matériels, de la propriété intellectuelle et des données d'Exyte contre les dommages, les pertes, les compromis et les abus. Vous ne pouvez utiliser les biens de l'entreprise à des fins privées que si cela est explicitement autorisé dans nos règles internes ou par le personnel autorisé.

On attend des employées et employés qu'elles et ils soient conscientes et conscients ainsi que responsables lorsqu'ils utilisent les biens de l'entreprise. Il s'agit, par exemple, d'utiliser l'équipement conformément aux instructions ou d'éviter les déplacements inutiles et les hébergements coûteux. Ce faisant, vous pouvez contribuer directement aux performances globales d'Exyte.

» Nous utilisons les ressources de l'entreprise de manière consciente.

6.2 DONNÉES

La connaissance et le savoir-faire sont la clé du succès d'Exyte. Il va sans dire que la protection des secrets commerciaux et autres informations confidentielles d'Exyte est d'une importance capitale pour l'avenir de notre entreprise. Le même soin et la même attention doivent être apportés aux données de nos partenaires commerciaux, qu'elles nous soient fournies au cours d'un projet ou avant l'attribution d'un projet. Toutes les informations confidentielles, qu'elles appartiennent à Exyte ou à nos partenaires commerciaux, doivent être traitées de manière responsable. Marquez les informations confidentielles, stockez-les en toute sécurité et limitez-en l'accès au personnel autorisé ayant besoin de les connaître. Vous ne devez pas divulguer les informations confidentielles que vous avez obtenues dans le cadre de votre emploi, que ce soit pendant ou après la cessation de votre emploi.



Exemple

Vous êtes ingénieur et travaillez sur un projet Exyte. Lors d'une conversation avec un ami travaillant dans une autre entreprise, celui-ci se montre intéressé par les détails de l'un de nos projets. Vous refusez poliment de lui donner des détails, en lui rappelant que les détails du projet sont confidentiels.

07 | POTS-DE-VIN ET CORRUPTION

7.1 NOTRE POSITION GÉNÉRALE

Exyte adopte une position ferme contre la corruption et les pots-de-vin, et nous attendons la même chose de nos partenaires commerciaux. Nous ne corrompons pas - personne - nulle part.

La corruption peut prendre de nombreuses formes sous l'apparence de pratiques commerciales ou sociales courantes. Chez Exyte, nous sommes fiers d'impressionner nos clients et autres partenaires commerciaux par l'excellence de nos services et de nos produits, et non par une influence inappropriée. Les employées et employés d'Exyte et toute personne agissant au nom d'Exyte ne doivent pas offrir, promettre ou donner, demander, solliciter ou accepter, directement ou indirectement, quoi que ce soit de valeur pour influencer de manière inappropriée la prise de décision ou une action. En cas de doute, vous devez consulter l'Exyte Compliance Team.

» Nous ne versons pas de pots-de-vin, à qui que ce soit et où que ce soit.

7.2 PARTENAIRES COMMERCIAUX

De petits cadeaux en signe de courtoisie ou une invitation à un repas d'affaires après une réunion sont des pratiques commerciales courantes dans de nombreuses régions. Cependant, ces gestes amicaux peuvent être interprétés comme des tentatives d'influencer indûment un partenaire commercial. Afin d'éviter toute perception de partialité ou préoccupation concernant notre intégrité, et pour protéger les employées, employés et la société, la Anti-Bribery and Corruption Policy d'Exyte établit des règles pour gérer de telles situations.

N'oubliez pas que votre partenaire commercial peut avoir mis en place des règles et des restrictions encore plus strictes. Vous devez donc toujours vérifier leur code de conduite avant d'offrir quoi que ce soit de valeur.

A portrait of a middle-aged man with grey hair, smiling, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie. The background is a blurred blue and white geometric pattern.

NOUS CONVAINQUONS
NOS PARTENAIRES
COMMERCIAUX
PAR L'EXCELLENCE
OPÉRATIONNELLE ET
L'INTÉGRITÉ, ET NON
PAR DES CADEAUX OU
DES INVITATIONS

CEO Dr. W. Büchele

Cadeaux

En règle générale, nous nous abstenons d'offrir des cadeaux et des invitations. Si, dans des cas exceptionnels, nous décidons d'offrir ou d'accepter quelque chose, cela doit être d'une valeur raisonnable et appropriée dans la situation spécifique. Cette règle générale est détaillée dans l'Anti-Bribery and Corruption Policy d'Exyte, qui définit également des seuils pour les cadeaux et fournit une approche spécifique pour les invitations. Les cadeaux inférieurs à ce seuil peuvent être offerts ou reçus par courtoisie s'ils ne peuvent en aucun cas être perçus comme influençant indûment le destinataire.

Invitations

En revanche, Exyte n'a pas défini de seuils pour l'offre ou l'acceptation d'invitations à des repas d'affaires et à des événements. Alors que les invitations à des repas d'affaires peuvent être émises ou acceptées si elles sont d'une valeur raisonnable et appropriées dans la situation respective, les invitations à des événements requièrent l'approbation préalable de l'Exyte Compliance Team conformément à la politique de lutte contre les pots-de-vin et la corruption.

7.3 FONCTIONNAIRES

Le risque d'enfreindre des lois anticorruption est nettement plus élevé lorsque l'on traite avec des officiers publics ou fonctionnaires. C'est pourquoi il est strictement interdit de donner ou d'offrir quoi que ce soit aux officiers publics ou fonctionnaires.

Sachez que dans de nombreux pays, les fonctionnaires ne sont pas les seuls à être considérés comme des officiers publics, mais aussi les cadres des entreprises publiques, des entreprises privées ayant une fonction publique (par exemple, les fournisseurs d'énergie) ou les fonctionnaires et employées et employés des organisations internationales publiques. Vous devez toujours consulter l'Exyte Compliance Team avant d'envisager de donner quoi que ce soit à une personne susceptible d'être un agent public.

 [Plus d'informations : Anti-Bribery and Corruption Policy](#)

Exemple

Le directeur général d'un sous-traitant vous invite dans un restaurant coûteux pour célébrer les relations d'affaires étroites qui existent entre les deux entreprises depuis de nombreuses années. Étant donné que son entreprise est en train de répondre à un appel d'offres, vous décidez de ne pas accepter l'invitation car elle pourrait être vue comme une influence inappropriée sur notre processus de prise de décision. En cas de doute, vous pouvez toujours demander conseil à l'Exyte Compliance Team.



7.4 ENGAGER DES AGENTS ET DES CONSULTANTS

Le recours à des intermédiaires pour acquérir des entreprises ou pénétrer de nouveaux marchés s'est avéré particulièrement vulnérable aux abus. L'efficacité de ces services de conseil est généralement difficile à mesurer et les marges ne sont généralement pas transparentes, ce qui signifie que les fonds peuvent être potentiellement utilisés à des fins de corruption. C'est pourquoi il est interdit à Exyte d'engager des consultants pour développer ou gagner des projets ou des contrats avec des clients. Cette interdiction générale s'applique indépendamment de la taille du projet, du système de rémunération ou de toute autre circonstance. En règle générale, nous cherchons à limiter le recours aux consultants. Nous n'engageons des consultants que dans des cas exceptionnels et toujours dans le strict respect de la Consultancy Policy d'Exyte.

»» Plus d'informations : [Consultancy Policy](#)

7.5 RÈGLES RELATIVES AUX DONNS ET AU PARRAINAGE

En tant qu'entreprise citoyenne, Exyte soutient des organisations et des initiatives caritatives et à but non lucratif dans nos communautés. Cependant, même si un don ou un parrainage sert un objectif caritatif, il peut s'agir d'un acte de corruption. Afin d'éviter la perception d'une influence inappropriée pour obtenir des avantages concurrentiels, les dons et les parrainages ne peuvent être faits à quiconque est impliqué dans ou proche de notre entreprise. Tous les dons et parrainages doivent être approuvés conformément à la Anti-Bribery and Corruption Policy d'Exyte avant que la dépense ne soit effectuée.

»» Plus d'informations : [Anti-Bribery and Corruption Policy](#)



08 | FRAUDE ET INTÉGRITÉ DES DOCUMENTS FINANCIERS

La fraude peut avoir un effet dévastateur sur notre entreprise, entraînant des pertes financières ou portant atteinte à la réputation d'Exyte et à la confiance de nos parties prenantes. Elle revêt de nombreux aspects, mais tous impliquent une fausse déclaration intentionnelle des états financiers ou des transactions commerciales. Sachez qu'il s'agit d'un acte répréhensible, même s'il n'entraîne pas d'avantage personnel ou de profit pour l'entreprise. Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'intégrité, nous prévenons la fraude grâce à des contrôles efficaces et prenons des mesures immédiates dès les premiers signes d'un problème potentiel.

L'un de nos contrôles les plus importants est le principe des quatre yeux, qui s'applique à toutes les transactions commerciales et à toutes les décisions importantes. Il exige une évaluation et un contrôle indépendants de la part de deux employées et/ou employés autorisés impliqués dans la transaction concernée. La correspondance externe écrite requiert généralement deux

signatures de signataires autorisés, conformément au règlement interne d'Exyte.

L'exactitude et la transparence sont de la plus haute importance pour nos rapports financiers externes. Nous publions nos états financiers périodiques en temps voulu et conformément aux réglementations comptables nationales et internationales. Toute irrégularité peut avoir de graves conséquences pour l'entreprise ainsi que pour le personnel responsable de ces irrégularités.

L'obligation de tenir des registres financiers précis et transparents s'étend à toutes les données financières internes qui constituent la base des comptes financiers d'Exyte. Ainsi, chaque membre d'une équipe de projet doit veiller à ce que les données commerciales et les chiffres du projet soient exacts et réalistes.

» Nous rendons compte avec précision et transparence.



Exemple

Vous êtes responsable d'équipe et vous avez besoin d'urgence d'un ordinateur portable pour un nouveau membre de votre équipe dont l'équipement informatique n'a pas encore été livré. Comme vous craignez que le processus d'approvisionnement interne ne soit trop lent, vous envisagez de l'acheter avec votre carte de crédit et d'imputer les coûts à l'entreprise en tant que frais de déplacement. Vous réalisez alors que cela n'est pas conforme à nos politiques internes et que cela pourrait conduire à des rapports financiers inexacts. Vous discutez de la situation avec votre équipe et trouvez une autre solution provisoire.

09 | CONCURRENCER DANS DES CONDITIONS ÉQUITABLES

Chez Exyte, nous croyons en une concurrence loyale, légale et ouverte. Le succès d'Exyte repose sur nos employés et employées, sur l'excellente qualité de nos services et de nos produits, et sur l'attention que nous portons à nos clients. Nous respecterons toujours les lois sur la concurrence et nous ne mettrons jamais la confiance de nos clients en danger par des pratiques collusoires ou une collaboration avec des concurrents. Nous ne concluons aucun accord anticoncurrentiel avec des tiers concernant les prix ou d'autres conditions et stratégies commerciales, en coordonnant notre comportement dans les appels d'offres ou en fixant les prix de manière collusoire avec des concurrents. Cela ne s'applique pas seulement aux accords formels, mais aussi à tout type d'arrangement informel susceptible de limiter la concurrence. Puisque le simple échange de données commercialement sensibles entre concurrents est interdit, cela signifie que même la réception ou la divulgation d'informations peut constituer une violation des lois sur la concurrence, indépendamment de toute intention anticoncurrentielle.

Si un concurrent vous contacte pour discuter de données commercialement sensibles ou pour prendre des dispositions qui pourraient affecter les prix ou les conditions envers nos partenaires commerciaux, vous devez refuser explicitement de participer à ces discussions ou dispositions et signaler immédiatement l'incident à un membre de l'Exyte Compliance Team.

» Nous concourons selon des conditions équitables.



Exemple

Lors d'un événement de réseautage, un concurrent mentionne avec désinvolture que le fait d'éviter de soumissionner l'un contre l'autre sur certains types de projets à l'avenir pourrait être mutuellement bénéfique pour vos entreprises. Vous affirmez clairement qu'Exyte ne s'engage dans aucune forme d'accord anticoncurrentiel. Vous refusez de poursuivre la discussion et signalez l'incident à l'équipe de conformité.

10 | SANCTIONS ET CONTRÔLE DES EXPORTATIONS

Chez Exyte, nous reconnaissons l'importance du contrôle des exportations, qui implique des restrictions sur l'exportation ou le transfert de biens, y compris les biens matériels, les logiciels et la technologie. Si ces restrictions s'appliquent en tout état de cause aux armes et aux articles militaires, une attention particulière est requise pour les biens à dual-use qui peuvent servir à des fins civiles et militaires et qui font partie de nombreuses applications de haute technologie. Il est essentiel d'empêcher leur utilisation dans des activités contraires aux objectifs de sécurité nationale et mondiale.

En tant qu'entreprise internationale ayant de nombreux projets et établissements dans le monde entier, Exyte est directement concernée par les réglementations de contrôle des exportations et les restrictions et mécanismes de contrôle qui y sont associés. L'Export Control Policy d'Exyte établit un cadre solide pour garantir la conformité avec toutes les lois et réglementations pertinentes en matière de contrôle des exportations, et pour veiller à ce que nos opérations ne contribuent pas à des activités non autorisées ou nuisibles.

» Nous protégeons l'entreprise en nous informant des règles avant d'agir.



Exemple

Votre client vous demande d'utiliser un nouveau type de soupape dans l'équipement que nous construisons pour lui. Bien que vous pensiez initialement qu'une simple valve ne peut pas être pertinente, vous décidez finalement de demander à votre Export Control Officer d'examiner la situation. Lorsque vous réalisez que la valve est un bien dual-use, vous vous félicitez d'avoir pensé à demander conseil à temps.

11 | METTRE EN ŒUVRE LE CODE OF CONDUCT

Chez Exyte, la Compliance ne se limite pas à connaître le seuil des cadeaux ou à suivre une formation obligatoire sur la compliance une fois par an. Nous nous efforçons d'instaurer une culture de la Compliance où la compliance est une attitude et où nos règles et procédures sont intégrées dans nos processus d'entreprise.

Toute personne travaillant pour Exyte est censée comprendre les concepts de ce Code of Conduct et les appliquer dans le cadre de son travail. Demandez conseil en cas de doute et exprimez-vous si vous avez l'impression que quelque chose ne va pas.

Les cadres et responsables ont la responsabilité supplémentaire de souligner l'importance de la Compliance chez Exyte et d'agir comme des modèles en termes d'intégrité.

» La culture de Compliance est un effort commun que nous ne pouvons réaliser que si chacun en prend la responsabilité.



» Tous les responsables sont chargés de s'assurer du respect de la conformité dans leur domaine.



Speak Up!

It's the right way

NOUS CONTACTER:

- » **Dr. Steffen Liebendörfer**
Vice President Compliance
Exyte Management GmbH
70376 Stuttgart
Germany
Phone: +49 711 8804-1045
steffen.liebendoerfer@exyte.net
- » ethics@exyte.net
- » www.speak-up.exyte.net



Bringing the future
of technology to life



03/2025 fr

exyte.net

