

THINKING OF TOMORROW

Omya Group Code of Conduct

2025
Français

Code de conduite du groupe Omya





Qui sommes-nous?

Message du Comité de Direction d'Omya (OEB)

Les valeurs de notre entreprise de modestie, de courtoisie, d'intégrité et de persévérance résument le comportement des employés d'Omya envers les clients, les partenaires et les collègues. Ces quatre valeurs sont l'expression la plus visible du style de notre entreprise et un aspect clé de notre identité. Nous sommes tous des ambassadeurs de notre entreprise, engagés à vivre ces valeurs dans notre travail quotidien.

Notre intégrité en tant qu'individu est la base de l'intégrité de notre entreprise. Omya s'est toujours engagée à mener ses activités de manière responsable et éthique et à maintenir un environnement de travail sûr, durable et productif.

Notre code de conduite souligne cet engagement. Il fournit des normes de conduite générales, applicables dans le monde entier, pour toutes les personnes qui travaillent pour ou avec Omya.

Veillez lire notre Code de conduite attentivement. Nous attendons de chacun qu'il assume personnellement la responsabilité de garantir le respect des règles et de les intégrer dans sa vie professionnelle.

Pourquoi avons-nous un code de conduite ?

Pour se conformer au Code, nous devons comprendre et suivre le Code, les politiques d'Omya et les lois locales en participant à la formation, en demandant des conseils et en posant des questions. Le fait de ne pas lire le Code, de participer à la formation ou de reconnaître le Code ne nous dégage pas de notre obligation de le respecter.

- Le Code de conduite Omya guide nos responsabilités éthiques et légales les uns envers les autres, nos clients et nos partenaires commerciaux.
- Le Code aide à identifier les problèmes éthiques et juridiques qui peuvent survenir. Il est important que le Code explique également comment résoudre un problème.
- Le Code couvre de nombreuses situations, mais il ne peut pas couvrir toutes les questions éthiques auxquelles nous pourrions être confrontés. En plus de ce code de conduite, nous devons également suivre les lois et réglementations locales ainsi que les autres politiques d'entreprise d'Omya et les directives internes spécifiques.
- Si vous pensez qu'il y a un conflit entre les lois locales et le Code de conduite d'Omya, les politiques d'entreprise ou les directives internes, veuillez demander des conseils à la direction locale ou à notre Département juridique.
- Chez Omya, toute personne qui viole notre code, nos politiques, nos règlements ou les lois applicables peut être soumise à des mesures disciplinaires.

La direction locale, les responsables légaux et les responsables de sites/établissements sont chargés de soutenir leurs équipes et leurs partenaires commerciaux dans cette entreprise. Chaque manager doit être un modèle d'éthique pour les personnes qui lui sont rattachées.

À qui notre Code de conduite s'applique-t-il ?

Notre code de conduite s'applique à :

- Toutes les personnes qui travaillent pour ou avec Omya. Il est adressé aux membres du conseil d'administration de l'entreprise, aux directeurs, aux gestionnaires et aux employés du monde entier.
- Chaque employé est responsable de la lecture et de la compréhension de nos règles, de la participation à toute formation obligatoire ou appropriée et de la garantie d'une conformité totale dans leur domaine de travail.
- Omya attend de ses partenaires commerciaux l'application de ces normes. Les partenaires commerciaux doivent respecter les principes fondamentaux décrits dans le Code de conduite des partenaires commerciaux d'Omya (voir page 13).



Principes

Notre code de conduite n'est pas juste un ensemble de règles, mais un reflet des principes et des valeurs qui nous guident dans nos actions quotidiennes.

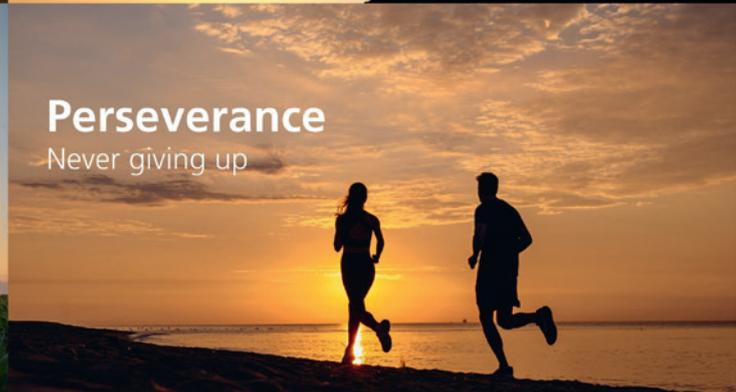
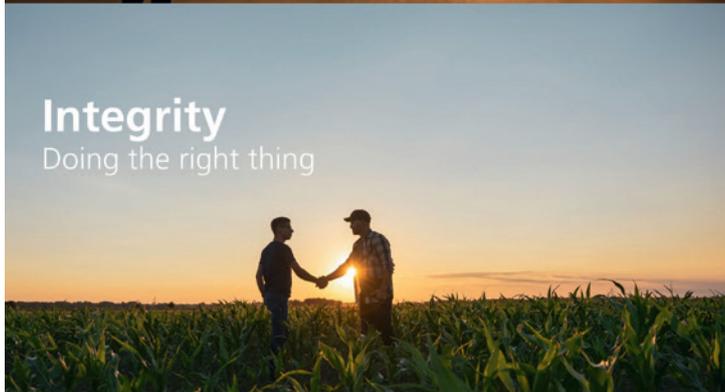
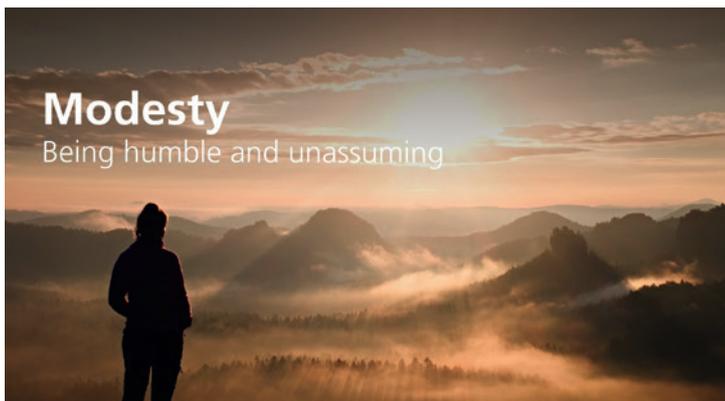
Travailler de manière appropriée

Nos comportements façonnent la manière dont nous travaillons et interagissons avec les autres, à l'intérieur et à l'extérieur d'Omya. Nous nous imposons, ainsi qu'à nos collègues, des exigences élevées, non seulement en matière de réussite et de résultats, mais aussi en ce qui concerne la façon dont nous y parvenons.

Nous assurons la préservation de notre culture, la croissance de l'entreprise et l'atténuation des risques en adhérant à nos valeurs Omya. *Reportez-vous à la page 19 pour plus d'informations sur la prise des bonnes décisions.*

Vivre nos valeurs

- **La modestie** signifie être humble et sans prétention. Les employés d'Omya font en sorte que leurs clients et partenaires se sentent les bienvenus en leur montrant de l'intérêt et en les écoutant. L'opposé de la modestie est l'arrogance.
- **La courtoisie** signifie être poli et respectueux envers d'autres cultures et individus, quel que soit leur niveau ou leur fonction. Les bonnes manières, l'éducation multiculturelle et l'adaptation à des personnes et des situations spécifiques sont essentielles.
- **L'intégrité** se traduit par « faire ce qui est juste ». Omya respecte toujours la loi et agit conformément à ses règles et valeurs. Les employés d'Omya doivent faire toujours preuve de discernement, à tous les niveaux et dans tous les pays.
- **La persévérance** signifie « ne jamais abandonner ». Les gens d'Omya restent toujours concentrés et engagés dans des objectifs réalistes.





Qualité et conformité réglementaire

Grâce à un solide système de gestion de la qualité, au respect des exigences légales et à un engagement partagé en faveur du développement durable. Omya s'efforce d'être un partenaire fiable et responsable pour ses parties prenantes.

Omya s'engage à répondre aux exigences de ses clients et de la société à long terme, en améliorant continuellement ses opérations, ses produits et ses services, en gérant les ressources de manière efficace et en menant ses affaires de manière durable.

La santé et la sécurité d'abord

Rien n'est si urgent que nous ne puissions pas prendre le temps de le faire en toute sécurité et de protéger notre santé. Chez Omya, nous croyons en la mise en œuvre des pratiques de santé et de sécurité partout et à tout moment, afin d'éviter tout dommage et de promouvoir la santé. Nous nous engageons pour la santé et la sécurité.

Nous attendons des employés qu'ils :

- Respectent l'ensemble des exigences légales, des politiques et des meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité.
- Participent à des cours de formation en matière de santé et de sécurité et contribuent activement au maintien et à la promotion de la santé et de la sécurité.
- Évaluent les dangers de toute situation.
- Prennent soin de la santé et de la sécurité des personnes autour d'eux.
- Réagissent et signalent toute situation dangereuse.

Notre objectif est zéro blessure et une vie en bonne santé

Gestion de la qualité

Depuis 1884, Omya est synonyme de qualité et de service client. Notre engagement envers l'excellence va au-delà de la conformité, c'est une passion pour l'innovation et le dépassement des attentes des clients tout en assurant la sécurité des personnes et de la planète. Des matières premières de qualité supérieure combinées à notre expertise nous ont positionnés en tant que leader du marché.

Politiques internes et conformité juridique

Les produits Omya sont fabriqués conformément à des directives internes spécifiques et sont conformes aux lois locales applicables, aux réglementations et règles en vigueur. La conformité aux lois et réglementations applicables est obligatoire dans toutes les décisions commerciales, dans tous les domaines d'activité et à tous les niveaux de responsabilité managériale.



Protéger nos employés

Nous sommes libres de parler

Parler lorsque nous remarquons un comportement inacceptable est important pour notre culture d'entreprise et nos résultats à long terme. En prenant la parole, nous montrons à nos partenaires commerciaux et collègues que nous avons le courage de faire ce qui est juste et de faire la différence. En parlant, nous montrons que le mauvais comportement n'est tout simplement pas acceptable. Cela contribue à l'amélioration des conditions de travail et à assurer une concurrence commerciale équitable.

Les violations des lois et des règles par un seul employé ou entrepreneur peuvent gravement nuire à la réputation de notre entreprise et causer des dommages financiers importants ou d'autres dommages. Chez Omya, tout le monde est encouragé à signaler toute violation du Code de conduite. Les violations peuvent être signalées à votre personne de confiance, ou bien, via notre outil de signalement en ligne qui fournit un canal pour les employés et les personnes extérieures à Omya pour signaler les fautes de manière anonyme.

Non-rétorsion : Omya interdit strictement la rétorsion contre toute personne qui signale une préoccupation de bonne foi. Si vous pensez que vous ou l'un de vos collègues avez fait l'objet de représailles pour avoir signalé un problème, vous devez immédiatement porter cette question au Département juridique. Pour plus d'informations, reportez-vous à [Omya | Directive de dénonciation \(integrityline.io\)](#).



Comment signaler

Option 1 : Personnes de confiance

- Responsable hiérarchique direct
- Responsables RH
- E-mail : ethics@omya.com

Option 2 : Reporting en ligne

Utilisez le canal de signalement Omya :



Droits de l'homme, diversité et inclusion

L'une des plus grandes forces d'Omya est la diversité de sa main-d'œuvre, avec des personnes de nombreuses nationalités et origines travaillant ensemble et partageant des objectifs communs. Omya n'a pas de « nationalité » pour décrire sa culture, mais opère dans le monde entier.

Chez Omya, nous reconnaissons l'importance de promouvoir et de protéger les droits de l'homme et de veiller à ce que notre lieu de travail soit **inclusif, diversifié et exempt** de toute forme de **harcèlement, d'intimidation ou de discrimination**.

Il n'y a aucune excuse pour l'intimidation ou le harcèlement. La dignité et le bien-être de chacun méritent d'être respectés et protégés, indépendamment des différences ou des désaccords.

Notre engagement

- Nous nous engageons à promouvoir une culture de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Nous croyons que chacun devrait avoir des chances égales, indépendamment de sa race, de son ethnicité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa religion, de son handicap ou de toute autre caractéristique.
- Nous nous engageons à créer un lieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement et de préjugés. Nous ne tolérons aucun comportement qui porte atteinte à la dignité et au respect de toute personne, y compris, mais sans s'y limiter, des commentaires désobligeants, des blagues, des insultes ou du harcèlement physique.
- Nous nous engageons à créer un environnement inclusif où tous les employés se sentent valorisés, respectés et soutenus. Nous offrons des opportunités égales d'emploi et de développement de carrière, indépendamment des caractéristiques personnelles de chaque individu. Cela inclut de proposer des salaires corrects, le dialogue social et la protection.
- Nous ne tolérons aucune forme d'abus verbal ou physique, d'intimidation ou de discrimination.
- Nous ne recrutons pas de personnes n'ayant pas l'âge légal de travailler, ni ne recourons à aucune forme d'exploitation des enfants.
- Nous respectons la liberté d'association légale de nos employés et reconnaissons leurs droits légaux à s'organiser et à négocier collectivement.
- Nous croyons que les horaires de travail doivent être justes, sûrs et humains, et nous respectons toutes les lois et réglementations pertinentes relatives aux heures de travail.
- Nous travaillons avec nos fournisseurs pour nous assurer qu'ils respectent également ces normes.
- Nous exerçons notre activité en pleine conformité avec les normes internationales, incluant les Conventions de l'OIT, la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, et les directives de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
- Nous reconnaissons que le respect de ces principes est un processus continu et nous nous engageons à l'amélioration continue de nos actions. Nous encourageons nos employés, fournisseurs et autres parties prenantes à signaler toute préoccupation ou violation du présent Code de conduite, et nous prendrons les mesures appropriées pour y remédier.

Intégrité dans la vie

Nous croyons en l'établissement d'une relation de confiance avec nos partenaires commerciaux en faisant preuve d'intégrité. Nous respectons toutes les lois en vigueur dans les pays où nous exerçons notre activité.

Conflit d'intérêts

Notre engagement envers l'intégrité exige que chacun de nous soit attentif aux situations qui peuvent créer un conflit d'intérêts.

Pour garantir que la réputation d'intégrité et de professionnalisme d'Omya ne soit pas compromise, nous attendons de tous les employés et sous-traitants qu'ils alertent rapidement sur les conflits d'intérêts potentiels et qu'ils s'abstiennent de participer à des activités qui créent ou semblent créer un conflit d'intérêts. Nous nous engageons également à mettre en œuvre des procédures appropriées pour gérer les conflits d'intérêts et à prendre des décisions de manière équitable et impartiale. Vous êtes tenu de divulguer immédiatement tout conflit d'intérêts potentiel à votre responsable direct, à votre service RH ou au service juridique.

Exemples concrets de la vie réelle

- **Relations personnelles :** Les décisions commerciales peuvent devenir difficiles lorsque la personne avec laquelle vous traitez est un ami ou un membre de la famille. Si un ami ou un membre de la famille fournit des services à une entreprise qui fait des affaires avec, veut faire des affaires avec ou est en concurrence avec Omya, un conflit peut survenir.
- **Emploi extérieur :** Travailler en dehors d'Omya peut présenter un conflit potentiel si ce travail est en concurrence avec votre travail pour Omya, sur un marché similaire à Omya ou interfère avec votre capacité à remplir les responsabilités de votre travail. Avant d'accepter tout emploi extérieur, vous devez obtenir l'approbation écrite de votre responsable hiérarchique et de votre service RH. Si vous intervenez dans le cadre des collectivités locales, y compris aux activités politiques et civiques, vous devez vous présenter en tant que citoyen individuel. En aucun cas, vous ne pouvez donner l'impression que vous représentez Omya à moins que vous n'ayez un mandat spécifique pour le faire.
- **Investissements :** Si vous ou une personne proche possède, directement ou indirectement, un intérêt important dans une entreprise qui fait des affaires avec nous, cherche à faire des affaires avec nous ou est en concurrence avec Omya, cela peut constituer un conflit.

professionnelle

« Pots-de-vin » et corruption

Nous croyons que la corruption et les pots-de-vin ne violent pas seulement les normes légales et éthiques, mais nuisent également à notre réputation, notre fiabilité et notre crédibilité sur le marché. Nous nous engageons à promouvoir une culture d'honnêteté, de transparence et d'équité dans toutes nos transactions, et nous attendons de tous nos employés qu'ils respectent ces engagements.

- Nous interdisons strictement la corruption et les pots-de-vin sous toutes leurs formes et dans toute situation, qu'il s'agisse de fonctionnaires, de partenaires commerciaux ou de toute autre personne.
- Nous ne proposons, ne promettons, ne donnons ni n'acceptons des pots-de-vin, des rétrocommissions ou d'autres avantages inappropriés dans le but d'obtenir ou de conserver des affaires ou d'obtenir tout autre avantage injuste.
- Nous respectons toutes les lois et réglementations applicables concernant la corruption et les pots de vin.
- Nous refusons de faire des affaires avec toute personne ou organisation qui se livre à la corruption ou aux pots-de-vin.
- Nous nous assurons que nos partenaires commerciaux et fournisseurs comprennent et respectent notre directive sur la corruption et les pots-de-vin.

Exemples concrets de la vie réelle

- Imaginons que vous travaillez au service des achats. Vos responsabilités incluent l'acquisition et l'achat de matériaux, d'équipements et de services. Dans ce scénario, vous pourriez être confronté à des tentatives de corruption de la part des fournisseurs. Les fournisseurs peuvent offrir des rétrocommissions ou des pots-de-vin pour s'assurer que leurs produits ou services soient choisis par rapport à la concurrence.
- Imaginons que vous travaillez en tant que représentant des ventes responsable d'attirer de nouveaux clients et générer des revenus. Dans ce scénario, vous pourriez être confronté à la tentation d'une corruption d'un client potentiel. Le client peut offrir une somme d'argent ou des cadeaux coûteux en échange d'un traitement préférentiel, d'un meilleur prix ou d'un contrat.



Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est la tentative par des individus ou des organisations de cacher l'origine criminelle de leur argent en faisant croire qu'il a été gagné légitimement. Le blanchiment d'argent est contraire à la loi, et chez Omya, nous agissons de manière responsable en réduisant le risque d'être impliqué, même sans le savoir, dans les activités criminelles d'autrui.

Qu'est-ce qui est considéré comme potentiellement suspect ?

- Les irrégularités dans la façon dont les paiements sont effectués ou les offres de trop-perçu.
- Paiements dans des devises autres que celles indiquées dans les factures correspondantes.
- Tentatives de faire des paiements en espèces ou en équivalent en espèces anormalement importants.
- Les paiements d'une personne qui n'est pas partie prenante au contrat ou les paiements vers ou depuis un compte autre que le compte de relation commerciale normal.

Vous devez signaler toute activité ou transaction inhabituelle qui peut donner lieu à une préoccupation concernant le blanchiment d'argent au service juridique.

Tous les employés doivent être attentifs aux transactions inhabituelles et utiliser leur jugement et leur bon sens



Cadeaux et divertissements

Accepter des cadeaux ou des divertissements peut donner l'impression de favoritisme, d'interférer avec la prise de décision et finalement saper la confiance entre les personnes impliquées. En s'abstenant de telles pratiques, les employés contribuent à un environnement de travail basé sur la confiance, la responsabilité et le comportement éthique.

Dans le cadre des activités d'Omya, nous pouvons échanger des cadeaux d'affaires et participer à des divertissements dans certaines circonstances, par exemple pour favoriser de bonnes relations entre Omya et nos clients, fournisseurs ou autres partenaires commerciaux. Cependant, nous devons toujours faire preuve de bon sens lorsque nous offrons ou acceptons de telles courtoisies.

Si des cadeaux et des divertissements sont offerts fréquemment ou sont d'une valeur significative, ils peuvent être interprétés comme influençant la décision ou créant l'apparence d'un paiement non autorisé (pot-de-vin).

- Nous offrons ou acceptons des cadeaux d'affaires et des divertissements uniquement s'ils sont destinés à être des simples marques de courtoisie commerciale et lorsque cela n'a pas l'air d'influencer nos décisions ou celles de nos partenaires commerciaux.
- Nous offrons et acceptons des cadeaux uniquement si leur valeur n'excède pas 50€. Les cadeaux ou divertissements d'une valeur supérieure à celle-ci doivent être approuvés par votre responsable hiérarchique.
- Si quelqu'un offre un paiement en espèces, vous devez poliment refuser et informer votre responsable direct.
- Nous n'acceptons que les divertissements d'affaires appropriés à la relation commerciale en question. Les dépenses inhabituelles, telle que l'achat de billet d'entrée pour un événement, doivent être approuvées à l'avance par votre responsable hiérarchique.
- De plus, la politique locale traitant des cadeaux et des divertissements doit être respectée.

Concurrence loyale et droit antitrust

Nous respectons toutes les lois sur la concurrence pour protéger et promouvoir une concurrence libre et équitable et pour maintenir des relations avec les concurrents, les clients, les fournisseurs, les distributeurs et d'autres tiers.

La concurrence loyale se réfère à la pratique de mener des affaires de manière ouverte, transparente et honnête. Cela signifie concourir en fonction des mérites de nos produits, services et innovations, plutôt que de s'engager dans des pratiques déloyales ou anticoncurrentielles. Les lois antitrust, également connues sous le nom de lois sur la concurrence, sont conçues pour promouvoir la concurrence, protéger les consommateurs contre les pratiques trompeuses ou nuisibles et prévenir les monopoles illégaux.



La violation des lois sur la concurrence et les ententes restrictives de concurrence est une question grave qui peut entraîner des poursuites pénales et de graves dommages à votre réputation et celle d'Omya.

En tant qu'employé, vous jouez un rôle crucial dans le maintien d'une concurrence équitable et le respect des lois antitrust. Voici quelques responsabilités clés :

- **Pas de collusion :** Ne participez pas à des discussions ou des accords avec des concurrents pour fixer les prix, diviser les marchés ou limiter la concurrence. Cela inclut la participation à des processus d'appel d'offres honnêtement et sans s'engager dans des pratiques manipulatoires.
- **Protéger les informations confidentielles :** Protéger les informations confidentielles, les nôtres et celles de tiers qui nous sont confiées, pour éviter un mauvais usage potentiel et des violations de confiance. Ne partagez pas d'informations sensibles avec des concurrents qui pourraient nuire à une concurrence équitable.
- **Respect des lois sur la propriété intellectuelle :** Respectez les droits de propriété intellectuelle des autres et abstenez-vous de les utiliser ou de vous les approprier sans autorisation.
- **Assumer ses responsabilités :** Il est de notre responsabilité de s'abstenir strictement de telles pratiques interdites et de connaître et de suivre nos directives internes ainsi que toutes les lois applicables en matière de concurrence et de droit de la concurrence qui s'appliquent dans notre domaine de travail (cela s'applique en particulier à toutes les fonctions de gestion et aux forces de vente). En cas de doute sur la compatibilité d'une transaction commerciale prévue avec les lois antitrust et de concurrence applicables, il est de votre devoir de consulter votre responsable direct et le service juridique avant de prendre des engagements.



Sanctions et contrôles commerciaux

Omya respecte toutes les sanctions et les contrôles commerciaux applicables. Nous reconnaissons que ces règlements sont essentiels pour promouvoir la sécurité nationale, la politique étrangère et d'autres intérêts publics. Nous nous engageons à mener nos activités de manière responsable et éthique, et à respecter les normes les plus élevées d'intégrité et de conformité.

En tant qu'entreprise mondiale, il est de notre responsabilité de connaître et de suivre toutes les lois et réglementations applicables qui régissent le commerce international. Lorsque nous achetons, produisons, commercialisons et expédions des biens et services ou transférons des fonds et des technologies, nous adhérons strictement aux lois de contrôle à l'importation et à l'exportation et nous respectons les sanctions économiques imposées par les Nations Unies et des organismes similaires, ainsi que les embargos spécifiques au pays. En cas de doute, consultez le service juridique.

Ce que nous devons faire :

- Assurez-vous que les produits et services d'Omya sont conformes aux réglementations commerciales en vigueur.
- Faîtes preuve de diligence raisonnable avant d'entrer en relation avec des partenaires internationaux (par exemple, fournisseurs, distributeurs, clients) pour vous assurer qu'ils ne figurent pas sur des listes de parties restreintes ou bloquées.

Lorsque vous êtes impliqué dans des activités d'exportation, identifiez les produits soumis à des contrôles à l'exportation et obtenez l'approbation appropriée lorsque cela est requis. Omya interdit strictement toute participation au commerce avec des pays, organisations ou personnes soumis à des sanctions ou des embargos par les autorités compétentes.

Travailler avec des partenaires commerciaux

Connaître votre chaîne d'approvisionnement peut vous aider à prendre des décisions judicieuses, à atténuer les risques et à créer de la valeur pour vos partenaires commerciaux.

Omya s'engage à mener ses activités de manière éthique, légale et socialement responsable tout en visant des normes élevées et des pratiques durables. Nous comptons sur des partenaires commerciaux solides qui respectent la loi et respectent l'environnement et les droits de l'homme pour contribuer à notre croissance durable. Nos partenaires commerciaux doivent connaître et respecter le Code de Conduite publié sur www.omya.com.

Nous attendons des employés qui travaillent avec des partenaires commerciaux :

- Qu'ils lisent et comprennent le Code de conduite du partenaire commercial et le cas échéant, qu'ils se rapprochent de leur responsable direct.
- Qu'ils informent leur responsable direct s'ils suspectent que les partenaires commerciaux ne respectent pas les exigences applicables.
- Qu'ils s'assurent que toutes les procédures, pré-sélection ou appel d'offres pour les distributeurs, fournisseurs, prestataires de services, agents et autres partenaires commerciaux garantissent leur conformité avec le code de conduite des partenaires commerciaux





Protection de nos informations et de nos actifs

Nous avons tous la responsabilité de protéger les actifs d'Omya.

Protection des biens et interdiction de l'utilisation personnelle des actifs de l'entreprise et des employés.

Protéger les biens de l'entreprise et interdire l'utilisation personnelle des actifs et des employés démontre la responsabilité individuelle et l'engagement envers le succès d'Omya.

Chez Omya, nous gérons les biens de notre entreprise, de nos collègues employés et de nos partenaires commerciaux de manière responsable et les protégeons contre la perte, les dommages, le vol et les abus. Cela inclut les fonds, les installations, l'équipement, les matières premières, les produits, les documents, les logiciels et les réseaux.

Nous ne devons pas :

- Altérer les biens de l'entreprise
- Les utiliser à des fins privées ou à des fins personnelles, ou les sortir des locaux de l'entreprise sans autorisation
- Employer ou utiliser des employés d'Omya à des fins personnelles, même si les services sont payés en privé.

Protection des informations et de la propriété intellectuelle

En protégeant notre propriété intellectuelle, nous contribuons au succès et à la croissance continue de notre entreprise.

La protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle est fondamentale pour favoriser une culture d'innovation au sein de notre entreprise et maintenir l'exclusivité de nos idées et inventions. Les informations confidentielles comprennent des informations non publiques et des secrets commerciaux, tels que des listes de clients, des conditions de vente ou d'achat proposées à certaines parties, des plans marketing et stratégiques, et de nouveaux développements.

Pour garantir le plus haut niveau de confidentialité et de protection, nous devons adhérer aux principes suivants :

- **Confidentialité :** Il est de la plus haute importance que tous les nouveaux développements et informations sensibles soient traités avec une stricte confidentialité jusqu'à ce qu'ils soient suffisamment protégés par des brevets adéquats ou des droits de conception et qu'une demande ait été déposée auprès des autorités compétentes. Si nous avons accès à des informations confidentielles ou à des secrets commerciaux, nous devons traiter ces informations avec le plus grand soin et les utiliser uniquement aux fins prévues.
- **Gestion des secrets commerciaux :** Omya a mis en place un système de gestion des secrets commerciaux pour protéger les actifs intellectuels les plus précieux de l'entreprise. Les employés doivent suivre strictement ces directives :
 - Les secrets commerciaux ne doivent être divulgués qu'en interne sur une base strictement nécessaire.
 - Toute divulgation de notre secret commercial par un tiers nécessite un accord de confidentialité dûment rédigé avec des clauses relatives au secret commercial.
 - Pour les employés qui ont accès aux secrets commerciaux, la période de maintien de la confidentialité s'étend au-delà de leur période d'emploi.
- **Utilisation autorisée :** Les informations doivent être consultées, utilisées et partagées uniquement à des fins commerciales légitimes. Toute divulgation d'informations à des tiers en dehors d'Omya

nécessite un accord de confidentialité signé au préalable.

- **Gestion sécurisée :** Les informations physiques et numériques doivent être protégées contre tout accès non autorisé, dommage ou perte. Des mesures appropriées doivent être en place pour garantir la sécurité des informations, y compris un accès restreint aux données sensibles. Tous les employés doivent utiliser des mots de passe forts et les protéger avec diligence pour éviter l'accès non autorisé aux données et systèmes sensibles.
- **Droits d'accès aux données :** Les employés ne sont autorisés à accéder qu'aux informations nécessaires à leurs rôles spécifiques. La recherche ou l'accès à des données non autorisées est strictement interdit.

Il est important de reconnaître que ces principes s'appliquent non seulement à nos propres informations, mais s'étendent également aux informations et à la propriété intellectuelle partagées avec nous par nos précieux partenaires commerciaux.

Veillez consulter Group IP et/ou Group Legal pour toute question sur les secrets commerciaux et/ou si des tiers vous demandent de fournir ou de recevoir nos secrets commerciaux.

Qu'est-ce que les informations confidentielles ?

Toute information non disponible au public, et l'intérêt de l'entreprise de ne pas la mettre à la disposition du public.

Exemples:

- Les produits non disponibles sur le marché
- Nouvelles applications de produits
- Processus de fabrication
- Listes de prix
- Listes de distributeurs, de fournisseurs ou de clients
- Projets en cours de développement
- Logiciel
- Plans d'affaires
- Stratégies de développement ou de marketing, idées
- Les brevets et les demandes de brevet peuvent contenir des informations confidentielles.

Confidentialité des données

Omya applique des normes élevées lors du traitement des informations personnelles de nos employés et des données de nos partenaires commerciaux.

Toutes les données personnelles collectées et conservées par Omya sont traitées de manière équitable, avec soin et conformément aux lois locales. L'accès aux dossiers du personnel est limité aux employés et personnel d'Omya qui ont une autorisation appropriée et/ou un besoin commercial pour ces informations. Toutes ces informations sont traitées avec le plus grand soin et confidentialité pour respecter la vie privée de chaque individu. Les données personnelles sensibles sont traitées avec un soin particulier.

Chez Omya, nous :

- Ne collectons que les données personnelles nécessaires.
- Nous nous assurons que les données personnelles sont collectées correctement.
- Stockons vos données personnelles en toute sécurité et limitons leur accès.
- Supprimons les données personnelles lorsqu'elles ne sont plus nécessaires.
- Utilisons les données personnelles uniquement aux fins commerciales convenues.
- Ne divulguons pas de données personnelles à des tiers sans précaution de sécurité appropriée.
- Ne laissons pas les données personnelles sans surveillance ou non sécurisées.

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la procédure de protection des données Omya ou envoyer un e-mail à dataprotection@omya.com.

Il est crucial d'utiliser la technologie de l'information avec prudence et attention, pour protéger les données sensibles et assurer un environnement de travail sécurisé et productif.

Utilisation des technologies de l'information

Omya offre à ses employés une gamme de technologies et d'outils de communication électronique qui nous permettent d'effectuer notre travail. Nous reconnaissons que notre utilisation des ressources informatiques, qui incluent des logiciels tels que les e-mails, les services de messagerie et les applications cloud, du matériel tel que les téléphones portables et les ordinateurs portables, et des réseaux et Internet, nous expose à des cybermenaces potentielles provenant de sources internes et externes.

Important à savoir:

- Vous êtes responsable de l'utilisation sécurisée, du stockage et, le cas échéant, du retour en toute sécurité de tous les appareils qui vous sont fournis.
- L'e-mail et d'autres formes de communication électronique et instantanée sont des outils commerciaux.
- Omya se réserve le droit d'examiner les courriers électroniques et autres formes de communication électronique et instantanée sans préavis afin de s'assurer de leur conformité avec les exigences politiques, réglementaires et légales.
- Ne naviguez jamais intentionnellement sur des sites Web contenant un contenu illégal ou inapproprié. Ne jamais installer de logiciel illégal ou non autorisé sur votre ordinateur ou tout autre appareil Omya.
- Si vous pensez avoir cliqué sur un lien malveillant ou partagé votre mot de passe, veuillez changer votre mot de passe et informer le « Global Service Desk ».

Systemes IA :

- Il est strictement interdit aux employés d'utiliser des systèmes d'IA générative, tels que ChatGPT, pour traiter ou générer des informations impliquant des données personnelles ou des informations confidentielles de l'entreprise.

Pour plus d'informations, reportez-vous à la Corporate Policy n° 17 Sécurité des informations.



Relations clients et collectivité

Le succès de notre entreprise dépend dans une large mesure de la qualité des relations que nous développons et maintenons avec les employés, les clients, les fournisseurs et le public. L'impression de nos clients sur Omya et leur décision d'acheter des produits ou des services chez nous sont grandement influencées par les personnes qui les servent.

En tant qu'ambassadeur d'Omya, nous :

- Agissons avec compétence et recherchons des solutions qui satisfassent nos clients.
- Communiquons de manière polie et respectueuse.

- Suivons les commandes et les questions rapidement, fournissons des réponses professionnelles aux demandes de renseignements et aux requêtes, et exécutons toutes les tâches de manière professionnelle.
- Prenons beaucoup de plaisir à notre travail et faisons de notre mieux.

Seules les personnes autorisées peuvent parler aux médias. Reportez-vous à la Corporate Policy n° 13 pour obtenir des informations sur les règles spécifiques concernant la communication avec les médias.

Développement durable

Thinking of tomorrow et notre engagement à long terme au bénéfice de la société, de l'environnement et de nos clients sont au cœur de tout ce que nous faisons. Le développement durable chez Omya représente le social, la santé et la sécurité, l'environnement, la qualité, la réglementation des produits, les systèmes de gouvernance et la gestion des risques. Ces piliers sont la base de notre identité et sont intégrés dans toutes nos stratégies commerciales. La responsabilité d'atteindre nos objectifs de développement durable incombe à l'ensemble des effectifs d'Omya, et nous encourageons tous les employés à faire part de leurs suggestions et idées.

Responsabilité environnementale

- Nous reconnaissons notre responsabilité de protéger l'environnement et de contribuer à un avenir durable. Nous nous engageons à minimiser notre impact environnemental et à promouvoir des pratiques durables dans tous les aspects de nos opérations commerciales.
- Nous nous efforçons de respecter toutes les lois et réglementations environnementales applicables et d'aller au-delà des exigences légales, lorsque cela est possible, pour mettre en œuvre les meilleures pratiques pour la protection de l'environnement. Nous évaluons régulièrement notre impact environnemental et fixons des objectifs d'amélioration continue dans des domaines tels que l'efficacité énergétique, la réduction des déchets et la conservation des ressources.
- Nous accordons la priorité à l'utilisation de matériaux et de produits respectueux de l'environnement dans nos opérations et travaillons à réduire notre dépendance à l'égard des ressources non renouvelables. Nous travaillons également avec nos fournisseurs et partenaires pour promouvoir des pratiques durables et encourager l'adoption de politiques respectueuses de l'environnement.
- Grâce à ces efforts, nous visons à minimiser notre empreinte carbone, à protéger les ressources naturelles et les écosystèmes, et à contribuer à un avenir durable pour tous.

Économie circulaire

- Omya fournit des matériaux qui aident nos clients à réduire leur empreinte environnementale. Les minéraux Omya peuvent être réutilisés ou recyclés et sont compatibles avec les écosystèmes naturels.
- Omya s'engage dans la fabrication circulaire où nous réintégrons les sous-produits dans nos propres processus de production et où nous utilisons des flux de déchets pour fabriquer des produits de qualité.



Informations utiles

Rester informé est une tâche importante pour chaque employé, nous permettant d'accroître nos connaissances et de réussir dans le monde professionnel.

Prendre la bonne décision

Si la bonne décision n'est pas claire ou si vous voyez ou remarquez quelque chose qui soulève des préoccupations, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce légal ?
- Est-ce conforme aux valeurs d'Omya ?
- Cela vous semble-t-il correct ?
- Serais-je à l'aise d'expliquer mes actions à mes collègues et à ma famille ?

Si vous pouvez répondre **oui** à toutes les questions, il est probablement acceptable de le faire. Si vous avez des doutes, contactez votre responsable direct ou le service juridique.

Si la réponse à l'une de ces questions est **non** ou **pas sûr**, ne le faites pas.

Que dois-je considérer en tant que responsable ?

Tous les responsables et cadres doivent s'assurer que les membres de leur équipe reçoivent les conseils, les ressources et la formation nécessaires pour comprendre ce qui est attendu d'eux.

Tout le monde, quel que soit son poste ou son niveau d'autorité, est censé adhérer à notre code, nos politiques et nos normes. Cependant, les responsables et cadres sont également tenus à une norme plus élevée en tant que modèles à suivre.

En qualité de responsable et cadre de l'entreprise, vous devez :

- Vivre nos valeurs et défendre ce qui est juste.
- Connaître notre code, nos politiques et nos normes et vous assurer que votre équipe le fait également.
- Vous assurer que les objectifs commerciaux ne sont jamais atteints par des moyens inappropriés.
- Vous assurer que les outils fournis (Connect, Concur, etc.) sont utilisés et à jour.
- Coacher votre équipe pour faire ce qui est juste et encourager les bons comportements.
- Encourager les employés à partager leurs préoccupations et soutenir ceux qui le font.
- Vous assurer qu'il n'y a pas de représailles pour signaler des préoccupations.
- Consulter immédiatement le service juridique en ce qui concerne les éventuelles violations de la conformité avec le Code de conduite.

Formation

- En tant qu'employés, suivre une formation sur la conformité est crucial pour notre développement professionnel et notre succès. Cela montre que nous prenons nos responsabilités professionnelles au sérieux et que nous nous engageons à respecter les valeurs et les principes d'Omya.

- En assistant à la formation sur la conformité, nous prenons conscience des différents sujets abordés dans le Code de conduite, y compris la protection des données, les politiques anti-corruption entre autres. Il est important de comprendre que la conformité est la responsabilité de chacun et que nous avons tous le devoir de nous assurer que nous respectons les politiques et procédures d'Omya. Participer à la formation sur la conformité est un moyen de remplir cette responsabilité et de s'assurer que nous sommes conscients de nos obligations.
- Omya propose une gamme de formations en ligne sur différents sujets du Code de conduite disponibles via Omya Academy. Pour une formation de groupe sur des sujets spécifiques, contactez le service juridique.

Protection des données :
dataprotection@omya.com

Canal de signalement :



