



AXEL JOHNSON INTERNATIONAL

Code de Conduite

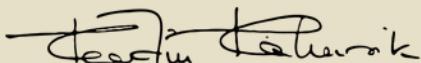
TABLE DES MATIÈRES

Bienvenue dans notre Code de Conduite	3
01 Conduite Éthique des Affaires	6
Corruption et Corruption Active/Passive	7
Cadeaux et Invitations	7
Blanchiment d'Argent	7
Conflit d'Intérêts	9
Concurrence Loyale	9
Conformité Commerciale et Contrôle des Exportations	9
Impôts et Douanes	9
02 Respect des Personnes et des Droits Humains	10
Conditions de Travail et Droits des Travailleurs	11
Diversité et Inclusion	11
Discrimination et Harcèlement	11
Travail des Enfants et Esclavage Moderne	11
03 Un Lieu de Travail Sûr et Sain	12
04 Qualité et Environnement	14
05 Chaîne d'Approvisionnement Responsable	15
06 Communication Responsable et Protection de l'Information	16
Communication	17
Protection des Actifs de l'Entreprise et de la Propriété Intellectuelle	17
Données Personnelles	19
Intelligence Artificielle (IA)	19
Signalement des Préoccupations	20
Définitions	21

Chers Collègues,

Nous sommes fiers de notre vision à long terme et du fait que nous grandissons de manière responsable, durable et avec intégrité. La réputation et la confiance d'Axel Johnson International se construisent au fil du temps – non seulement grâce à de bons résultats, mais aussi à travers nos comportements.

En tant que groupe industriel international, nous opérons sur des marchés et au sein de cultures variées – une opportunité qui implique une grande responsabilité. Dans tous nos pays et sociétés, nos valeurs fondamentales communes définissent notre culture et guident notre manière de travailler. La façon dont nous agissons influence la perception qu'ont de nous nos clients, nos partenaires commerciaux et la société.



Martin Malmvik

Notre Code de Conduite nous aide à relever les défis, à prendre des décisions éclairées et à rester alignés sur nos valeurs. Il soutient notre modèle décentralisé en donnant à chaque société et à chaque employé les outils nécessaires pour agir avec clarté et confiance, quelles que soient les circonstances. Il ne s'agit pas seulement d'éviter le mauvais comportement, mais de choisir de faire ce qui est juste.

Nous sommes tous responsables de l'application du Code. En agissant en conformité avec celui-ci, nous renforçons la confiance que nous avons construite et protégeons notre réputation. Merci de faire partie d'Axel Johnson International et de contribuer à la culture forte et fondée sur les valeurs qui nous définit.



Bienvenue dans

Notre Code de Conduite

Chez Axel Johnson International, nous croyons que la manière dont nous faisons des affaires est aussi importante que ce que nous accomplissons. Ce Code de Conduite (le Code) définit les principes qui guident nos décisions et nos actions. Il nous aide à construire la confiance, à faire des choix réfléchis et à agir avec intégrité dans toutes nos sociétés, pays et fonctions.

Notre Code s'applique à tous les employés, y compris les travailleurs temporaires et ceux qui représentent Axel Johnson International. Il décrit notre engagement commun envers un comportement responsable et éthique, essentiel à notre succès à long terme et à notre réputation.

En tant que groupe guidé par des valeurs, nos trois valeurs fondamentales sont la colonne vertébrale de notre culture et la base de ce Code.

Nous agissons avec un but aujourd'hui tout en gardant à l'esprit demain, en construisant une croissance durable et rentable, en renforçant les relations à long terme et en développant des personnes et des idées qui façonnent notre avenir. C'est ce que nous entendons par avoir une vision à long terme. (**Being Far-Sighted**)

Nous faisons preuve de respect, de professionnalisme et de fiabilité dans chaque interaction, au sein de nos équipes et avec nos partenaires commerciaux. Il s'agit d'écouter, de collaborer et de construire la confiance afin de créer un environnement de travail sûr, inclusif et responsabilisant. De cette manière, nous sommes agréables à côtoyer. (**Good to Work With**)

Animés par un esprit entrepreneurial, nous prenons des initiatives, cherchons des solutions et obtenons des résultats qu'il s'agisse de lancer un nouveau produit, de répondre à un besoin client ou d'améliorer un processus. Nous agissons avec courage, responsabilité et un souci de résultats concrets nous faisons bouger les choses. (**Making Things Happen**)

En respectant ce Code et en vivant nos valeurs, nous continuons à construire une entreprise dont nous pouvons être fiers.

Being Far-Sighted

We drive sustainable change.
We favor long-term commitments,
and have the intention of staying
on and serving the market.

Being Good to Work With

We inspire confidence and
genuinely respect people
and relationships.

Making Things Happen

We have a passion for business.
We challenge, initiate, and take
responsibility for delivering on
our promises.



COMMENT UTILISER LE CODE DE CONDUITE?

Le Code définit nos attentes en matière de comportement. Si vous vous trouvez dans une situation où vous hésitez, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce contraire à la loi ou à nos valeurs?
- Cela pourrait-il nuire à quelqu'un ou à l'environnement?
- Cela pourrait-il nuire à notre réputation?
- Serais-je mal à l'aise si cela devenait public

Si vous répondez « oui » à l'une de ces questions, ne le faites pas! En cas de doute, consultez votre responsable pour discuter de la manière de gérer la situation.

En tant que manager

En tant que leader, vous êtes censé montrer l'exemple. Montrez ce que signifie vivre nos valeurs et appliquer le Code dans vos actions quotidiennes. Aidez votre équipe à comprendre le Code, à savoir où trouver du soutien et à se sentir en sécurité pour exprimer ses préoccupations.

Conséquences du non-respect du Code

Tous les employés et représentants sont responsables du respect du Code. Ne pas le respecter ou ne pas signaler de graves violations peut conduire à une enquête interne et à des mesures disciplinaires. Dans les cas graves, selon les lois locales et la nature de la violation, il peut également y avoir des conséquences légales.

Conformité légale

Nous opérons toujours dans le respect de la loi et de son objectif. Nous ne cherchons pas de failles ni ne prenons de raccourcis. Améliorer les résultats financiers n'est jamais une raison pour ne pas se conformer au Code ou à la loi. Notre Code fixe les normes minimales. Si les lois locales, nationales ou internationales sont plus strictes, elles doivent être respectées. En cas de conflit avec ce Code, les lois locales prévalent.

Comment exprimer ses préoccupations

Nous encourageons chacun à s'exprimer au sujet de tout comportement qui ne correspond pas à nos valeurs ou à ce Code. Pour en savoir plus, consultez la page 20.



Conduite Éthique des Affaires



Nous nous engageons à conduire nos affaires avec intégrité, équité et transparence. En respectant les lois et en adoptant des normes éthiques élevées, nous instaurons la confiance auprès de nos clients, partenaires et de la société. Cela signifie rejeter toute forme de corruption et de pot-de-vin, concourir de manière loyale, se conformer aux réglementations commerciales et fiscales et toujours placer les intérêts de l'entreprise avant les gains personnels.

Corruption et Corruption Active/Passive

Nous avons une tolérance zéro envers la corruption. Elle fausse le marché, nuit à la concurrence et viole des lois entraînant de lourdes sanctions pour l'entreprise et les individus concernés. Nous faisons confiance à nos produits et services pour réussir sur le marché et menons nos affaires de manière équitable, fondée sur la qualité et la compétence. Nous concluons des partenariats avec soin et évitons de travailler avec des tiers dont les valeurs pourraient être en conflit avec les nôtres.

La corruption est une infraction pénale, qu'il s'agisse d'offrir ou de recevoir, et ne sera tolérée en aucune circonstance. Nous n'offrons, ne demandons ni n'acceptons jamais quoi que ce soit de valeur (par exemple, argent ou services) pour nous-mêmes, nos proches ou nos contacts qui pourrait influencer – ou sembler influencer – une décision commerciale.

Nous ne pratiquons pas de paiements de facilitation, c'est-à-dire de paiements informels ou inappropriés versés à des fonctionnaires pour accélérer ou obtenir des actes administratifs de routine (par exemple traitement de permis, licences, visas ou dédouanement), indépendamment des usages locaux.

Pour vous, cela signifie:

- *Agissez toujours dans l'intérêt de l'entreprise.*
- *N'offrez, n'acceptez et ne demandez jamais quoi que ce soit de valeur dans le but d'influencer, ou donnant l'impression d'influencer, une décision. Rappelez-vous que même des avantages non monétaires, tels que des offres d'emploi ou d'autres faveurs, peuvent être considérés comme de la corruption s'ils procurent un avantage personnel.*
- *N'utilisez jamais votre position à des fins personnelles.*

Cadeaux et Invitations

Nous collaborons avec nos partenaires commerciaux et interagissons avec les autorités de manière professionnelle. Les cadeaux ou invitations doivent toujours être modestes, clairement liés aux affaires et gérés en toute transparence. Les voyages d'affaires sont financés par l'entreprise. En règle générale, nous ne prenons pas non plus en charge les voyages de nos partenaires commerciaux.

Pour vous, cela signifie:

- *N'offrez ou n'acceptez que des cadeaux modestes, appropriés à la situation, clairement liés aux affaires et jamais destinés à influencer ou donner l'impression d'influencer une décision.*
- *Assurez-vous toujours que les cadeaux ou invitations aient un objectif commercial clair et soyez prêt à en expliquer les raisons à d'autres, y compris aux auditeurs, collègues ou même au public.*
- *Respectez les obligations locales en matière de notes de frais et ne déclarez pas de dépenses personnelles comme des dépenses professionnelles.*
- *La consommation d'alcool lors d'événements de représentation avec des partenaires commerciaux doit rester modérée.*

Blanchiment d'Argent

Nous ne soutenons ni ne participons à aucune forme de blanchiment d'argent.

Pour vous, cela signifie:

- *Connaissez votre partenaire commercial et comprenez l'origine des transactions importantes.*
- *N'acceptez et ne manipulez jamais sciemment de l'argent pouvant provenir d'activités criminelles.*

01 02 03 04 05 06



Conflit d'Intérêts

Nous identifions, divulguons et évitons les situations où des intérêts personnels peuvent compromettre – ou sembler compromettre – notre jugement professionnel. Ceci est essentiel pour préserver notre confiance et notre intégrité.

Pour vous, cela signifie:

- *Évitez les situations où vos intérêts personnels, financiers ou autres pourraient compromettre votre impartialité.*
- *Donnez toujours la priorité aux intérêts de l'entreprise par rapport à vos propres intérêts.*
- *N'utilisez jamais votre poste ou l'accès aux informations de l'entreprise pour un bénéfice personnel ou pour avantager votre famille, vos amis ou vos proches.*

Conformité Commerciale et Contrôle des Exportations

Le respect des lois d'importation et d'exportation est essentiel pour maintenir nos activités mondiales. Lorsque nous livrons des produits et services à l'international, nous devons respecter toutes les réglementations commerciales applicables et éviter toute activité pouvant enfreindre les sanctions internationales. Nous suivons notre programme interne de conformité commerciale et nous ne faisons pas affaire avec des parties sanctionnées.

Pour vous, cela signifie:

- *Vérifiez si votre produit est soumis au contrôle des exportations. Assurez-vous de respecter les réglementations pertinentes, y compris l'obtention des licences nécessaires.*
- *Connaissez votre client. Ne faites jamais affaire avec des individus, entités ou utilisateurs finaux sanctionnés.*

Concurrence Loyale

Nous soutenons une concurrence loyale en respectant toutes les lois applicables en matière de concurrence et en promouvant des pratiques commerciales honnêtes et transparentes. Un marché équitable et ouvert profite à notre groupe, à nos clients et à la société.

Pour vous, cela signifie:

- *Ne concluez jamais d'accords avec des concurrents visant à fixer les prix, à se répartir les clients, les marchés ou les régions, ou à coordonner les offres.*
- *Utilisez uniquement des méthodes légales pour recueillir des informations sur les concurrents.*
- *Ne partagez pas d'informations confidentielles ou sensibles avec des concurrents, telles que des prix, coûts ou plans d'affaires.*

Impôts et Douanes

Nous payons les impôts corrects au moment approprié et veillons à ce que toutes les déclarations douanières soient exactes et honnêtes. Nous adoptons une gestion fiscale responsable et ne pratiquons pas une planification fiscale agressive ni l'utilisation de paradis fiscaux. Nous ne commettons pas de fraude fiscale, ne cherchons pas de failles et n'utilisons pas de pratiques trompeuses.

Pour vous, cela signifie:

Pour vous, cela signifie:

- *Enregistrez avec exactitude toutes les transactions et dépenses. Ne créez jamais d'entrées fausses ou trompeuses.*
- *Assurez-vous que les déclarations fiscales et douanières soient conformes et véridiques.*

Respect des Personnes et des Droits Humains



Nous respectons toujours la dignité, la liberté et l'égalité de chaque individu et nous défendons les droits humains reconnus à l'international dans la conduite de nos affaires.

Nous contribuons au développement économique et social en créant des emplois dans nos activités et dans notre chaîne de valeur. En même temps, nous reconnaissions le risque de violations des droits humains et nous nous efforçons d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte de notre impact, dans le but de ne causer aucun préjudice.

Conditions de Travail et Droits des Travailleurs

Nous offrons de bonnes conditions de travail et une rémunération juste et adéquate. Nous respectons les lois locales du travail, les conventions collectives et les obligations contractuelles liées au temps de travail, à la rémunération, aux avantages, aux congés et aux conditions d'emploi.

Nous respectons le droit des employés de former et d'adhérer (ou de ne pas adhérer) à des syndicats, de nommer des représentants et de participer à des négociations collectives. Nous encourageons des conditions de travail favorables à la vie de famille et un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée.

Pour vous, cela signifie:

- *Vous avez droit à un contrat de travail écrit conforme à la législation locale indiquant les conditions de votre emploi.*
- *Vous pouvez vous attendre à une communication claire et régulière concernant vos salaires, avantages, droits et obligations.*

Diversité et Inclusion

Nous nous efforçons de créer un lieu de travail où chacun se sent le bienvenu, respecté et capable de contribuer pleinement. Une main-d'œuvre diversifiée représente différents parcours, expériences et perspectives, et renforce notre capacité à innover, à servir nos clients et à croître en tant qu'entreprise.

Nos lieux de travail soutiennent le développement des employés basé sur le mérite, les qualifications et l'expérience. Nous promouvons l'équilibre entre les sexes, l'égalité salariale à travail égal et des opportunités équitables de progression. Nous encourageons une culture inclusive où chacun se sent en sécurité pour s'exprimer et admettre des erreurs sans crainte de jugement. C'est ce que nous appelons la sécurité psychologique, un environnement de travail fondé sur la confiance et le respect mutuels.

Pour vous, cela signifie:

- *Contribuez à un lieu de travail inclusif en accueillant différentes perspectives et parcours.*
- *Montrez l'exemple pour promouvoir une culture de confiance, d'ouverture et de sécurité psychologique.*

Discrimination et Harcèlement

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, y compris les commentaires, plaisanteries ou actions non désirés qui mettent les autres mal à l'aise, exclus ou en insécurité. Chacun d'entre nous joue un rôle dans la construction d'un environnement de travail respectueux et inclusif.

Pour vous, cela signifie:

- *Favorisez un dialogue ouvert et répondez de manière constructive aux contributions des autres.*
- *Traitez chacun avec dignité et valorisez la diversité sous toutes ses formes.*
- *Signalez tout incident de harcèlement ou de discrimination dont vous êtes témoin ou victime.*

Travail des Enfants et Esclavage Moderne

Nous ne participons pas, ne facilitons pas, ne contribuons pas et ne tirons aucun avantage du travail des enfants ni de l'esclavage moderne. L'âge minimum pour l'emploi correspond à la fin de la scolarité obligatoire et ne doit jamais être inférieur à 16 ans.

Pour vous, cela signifie:

- *Tous les processus de recrutement incluent une vérification d'âge respectueuse et efficace, y compris pour les intérimaires et les sous-traitants.*
- *Les jeunes employés âgés de 16 à 18 ans ne doivent pas être affectés à des tâches dangereuses, à des horaires de nuit ou à tout travail susceptible de nuire à leur santé, leur bien-être ou leur éducation.*

Un Lieu de Travail Sûr et Sain

Nous visons toujours un environnement de travail sûr et favorable, à la fois physiquement et psychologiquement. La plupart des accidents, blessures et conditions dangereuses – y compris les quasi-accidents ou maladies professionnelles – peuvent être évités grâce à la sensibilisation, l'engagement et la coopération active.

Nous prenons la santé mentale au sérieux et reconnaissions que des charges de travail, comportements ou environnements peuvent causer un stress excessif. De même, nous signalons les dangers ou conditions dangereuses pouvant nuire à nous-mêmes ou aux autres, favorisant ainsi une culture de soin et de responsabilité. Fournir un bon environnement de travail est essentiel pour être un employeur attractif et responsable.

Pour vous, cela signifie:

- *Assumez la responsabilité de votre propre sécurité et de celle des personnes autour de vous.*
- *Connaissez et suivez les procédures de sécurité et utilisez l'équipement de protection individuelle requis.*
- *Suivez toutes les formations obligatoires en matière de santé et sécurité et ne prenez jamais de raccourcis.*
- *Demandez toujours des conseils si vous n'êtes pas sûr de l'utilisation d'une machine, d'un outil ou de la réalisation d'une tâche.*
- *Ne travaillez jamais sous l'influence de drogues ou d'alcool.*





Qualité et Environnement

Nous nous engageons à fournir des produits et services conformes aux attentes de qualité de nos clients et à toutes les réglementations et exigences applicables.

La collaboration en interne et avec nos partenaires commerciaux nous aide à répondre aux exigences de durabilité et à encourager le développement de produits et modèles d'affaires plus durables.

Nous travaillons continuellement à réduire notre empreinte environnementale négative dans toutes nos activités. Nous prenons des mesures pour réduire notre impact climatique et limiter notre impact sur la biodiversité. L'utilisation efficace des ressources – y compris la conception des produits, le choix des matériaux, la consommation d'énergie et la gestion des déchets – est essentielle à une activité responsable.

Nos opérations sont également menées de manière respectueuse, limitant l'impact négatif sur les communautés locales.

En intégrant les considérations environnementales dans nos décisions quotidiennes et en adoptant une approche de précaution, nous créons de la valeur pour notre entreprise, nos clients et les générations futures.

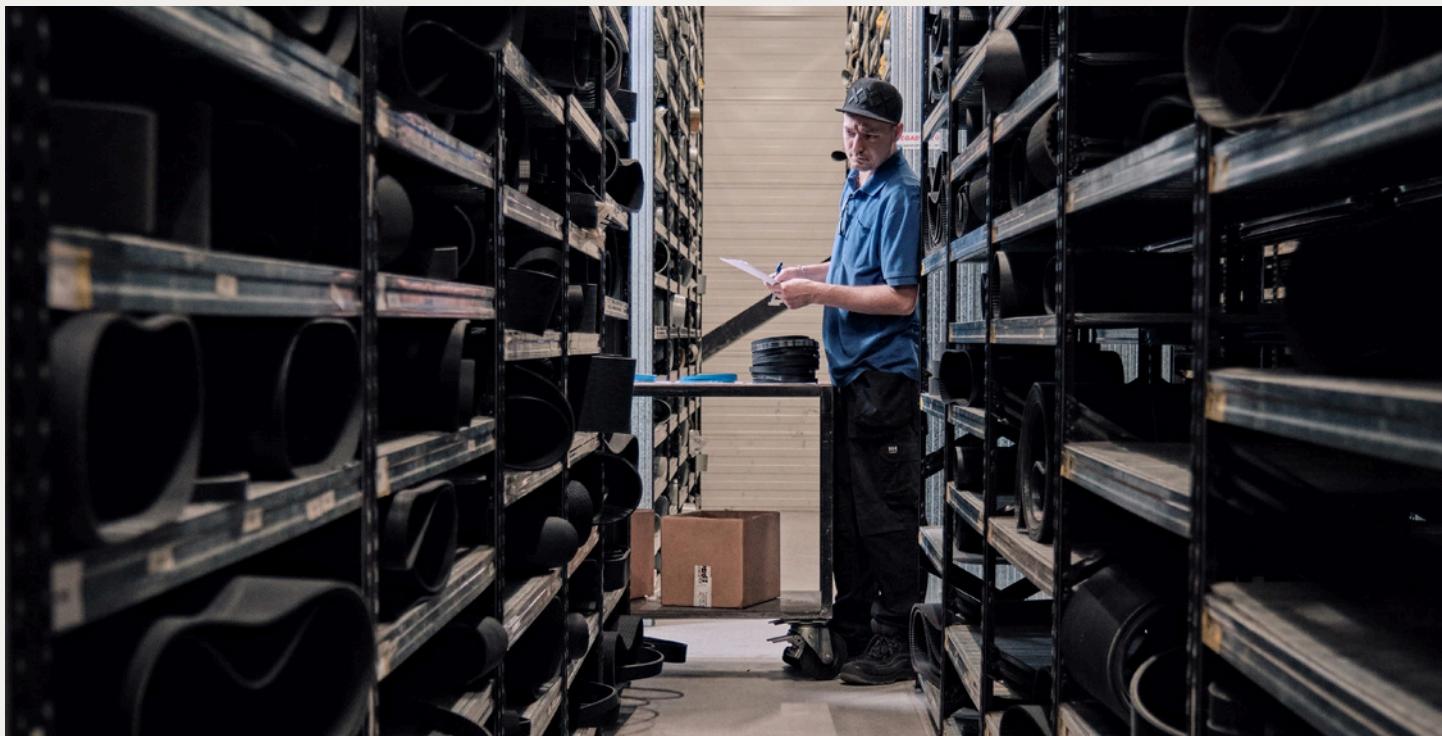
Pour vous, cela signifie:

- *Prenez des mesures pour réduire l'impact environnemental de votre travail quotidien, en ligne avec les objectifs de durabilité de votre équipe.*
- *Soutenez les pratiques circulaires et appliquez les meilleures technologies disponibles.*
- *Respectez les réglementations et tenez compte de l'impact environnemental lors du choix de matériaux, produits ou services.*
- *Choisissez l'option de voyage la plus rentable et la plus respectueuse de l'environnement.*



01 02 03 04 05 06

Chaîne d'Approvisionnement Responsable



Nous cherchons à collaborer avec des fournisseurs qui adoptent des pratiques commerciales responsables. Nos fournisseurs jouent un rôle essentiel dans la création de valeur pour nos clients. Ils doivent respecter notre Code de Conduite des Fournisseurs, basé sur des normes internationales reconnues en matière de santé et sécurité, droits humains et du travail, lutte contre la corruption et protection de l'environnement.

Pour vous, cela signifie:

- *Respectez les lignes directrices de conformité au Code des Fournisseurs afin de gérer les risques et d'intégrer la durabilité dans vos décisions d'achat.*
- *Si vous suspectez une non-conformité au Code des Fournisseurs, contactez l'acheteur ou l'équipe achats de votre société.*

Communication Responsable et Protection de l'Information



Nous communiquons avec intégrité, clarté et respect, et protégeons les informations, actifs et idées qui font prospérer notre entreprise. La manière dont nous communiquons et gérons l'information reflète nos valeurs et influence la confiance des autres. Que ce soit en personne ou en ligne, nous sommes responsables de la manière dont nous partageons, protégeons et utilisons l'information.

Communication

Nous communiquons de manière respectueuse et en temps opportun afin de bâtir compréhension et confiance. Les informations doivent être exactes, claires et pertinentes – jamais trompeuses ni spéculatives – et toujours empreintes de respect. En communiquant de manière réfléchie et inclusive, nous renforçons compréhension, engagement et confiance.

Nous représentons tous notre entreprise. Ce que nous publions, partageons ou commentons sur les canaux numériques peut influencer la confiance envers notre entreprise. C'est pourquoi nous agissons avec respect et professionnalisme dans toutes nos interactions publiques ou professionnelles en ligne.

Lorsque nous nous exprimons à l'externe au nom de l'entreprise ou du groupe, les messages doivent être alignés, coordonnés et clairement liés à nos valeurs. Les porte-parole désignés sont responsables des déclarations à l'échelle du groupe.

Pour vous, cela signifie:

- Utilisez un langage respectueux et inclusif dans toute communication.
- Soyez conscient que même des publications privées en ligne peuvent affecter la perception de l'entreprise.

Protection des Actifs de l'Entreprise et de la Propriété Intellectuelle

Nous protégeons nos secrets commerciaux, innovations et travaux créatifs ainsi que ceux de nos partenaires. La propriété intellectuelle – comme les marques, savoir-faire et brevets – ne doit jamais être mal utilisée, contrefaite, volée, utilisée frauduleusement ou divulguée de manière inappropriée.

Nous sommes responsables de la protection des actifs de l'entreprise contre tout abus, vol, dommage ou perte. Ces actifs incluent équipements, systèmes informatiques, produits et données. Nous utilisons les ressources de l'entreprise de manière responsable et uniquement à des fins commerciales légitimes, sauf autorisation contraire. L'abus ou la négligence peut nuire à l'entreprise et à ses employés.

Pour vous, cela signifie:

- *N'utilisez pas les actifs de l'entreprise (équipements, fonds, brevets, marques, secrets commerciaux) à des fins personnelles ou pour en faire profiter un tiers.*
- *Protégez les biens physiques tels que les ordinateurs portables, téléphones et équipements contre le vol ou la perte.*
- *Conservez les informations confidentielles (rapports internes, stratégies, listes de prix, spécifications produits) en sécurité et ne les partagez qu'avec autorisation.*
- *N'utilisez des matériaux tiers que s'ils sont correctement licenciés ou autorisés (logiciels, logos, designs).*

01 02 03 04 05 06



Données Personnelles

Les informations personnelles doivent être protégées contre tout abus à chaque étape : collecte, stockage, utilisation, partage et traitement.

Nous protégeons les données personnelles, y compris toutes les informations identifiables telles que noms, coordonnées et numéros d'identification.

Nous respectons nos directives en matière de protection des données, de confidentialité et de sécurité de l'information, ainsi que les lois et règlements tels que le RGPD.

Pour vous, cela signifie:

- *Ne collectez et n'utilisez que les données personnelles nécessaires à une finalité légale et spécifique, et assurez-vous d'avoir une base juridique valable (consentement, contrat, obligation légale ou intérêt légitime).*
- *Conservez les données personnelles uniquement pendant la durée nécessaire et légale.*
- *Protégez les données personnelles et les informations sensibles de l'entreprise contre tout abus, accès non autorisé ou perte.*
- *Respectez les droits des individus à accéder, corriger ou supprimer leurs données personnelles, conformément aux lois et politiques de l'entreprise.*

Intelligence Artificielle (IA)

Nous utilisons l'IA pour renforcer nos employés tout en protégeant les droits fondamentaux des individus et la confiance du public.

Nous informons clairement lorsque des personnes interagissent avec des systèmes d'IA, tels que chatbots ou outils automatisés de décision. Dans notre utilisation de l'IA, nous respectons les exigences légales pertinentes, telles que le règlement européen sur l'IA.

Pour vous, cela signifie:

- *Soyez conscient des outils que vous utilisez. Assurez-vous que les systèmes d'IA soient sûrs, approuvés et adaptés à la tâche.*
- *Restez vigilant face aux applications nuisibles ou injustes. N'utilisez jamais l'IA pour manipuler, profiler ou classer les personnes de manière inéquitable.*
- *Utilisez l'IA de manière responsable. Assurez-vous que toute IA à haut risque (par ex. dans le recrutement) soit correctement supervisée, respecte les droits fondamentaux et puisse être interrompue si nécessaire.*

SIGNALEMENT DES PRÉOCCUPATIONS

Nous croyons qu'une culture forte de signalement est clé pour instaurer la confiance. C'est pourquoi nous encourageons tous les employés – y compris les parties externes telles que partenaires, clients, fournisseurs, travailleurs de notre chaîne de valeur et consultants – à s'exprimer.

Il est attendu de vous que vous signaliez toute conduite non conforme à nos valeurs ou à ce Code. Aucune sanction ne sera exercée contre quiconque rapporte des préoccupations de bonne foi.

COMMENT?

Pour exprimer vos préoccupations, suivez les étapes ci-dessous :

1.

Il est toujours préférable d'aborder directement une situation ou un problème avec la personne concernée, de manière simple et claire.

2.

Nous reconnaissons qu'il peut y avoir des situations où vous ne vous sentez pas à l'aise de le faire. Dans ce cas, parlez-en à votre responsable ou au supérieur de votre responsable.

3.

Dans de rares cas où vous ne vous sentez pas à l'aise d'en parler à vos responsables, vous pouvez contacter les RH/People & Culture si applicable.

4.

Utilisez notre service de lanceur d'alerte, où vous pouvez rester anonyme.



report.whistleb.com/en/axinter

Le Code est fondé sur nos valeurs fondamentales et sur des standards tiers établis, tels que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'Environnement Riet le Développement, la Convention des Nations Unies Riet le Développement,

la Convention des Nations Unies contre la corruption et les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Nous nous engageons à respecter les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Suivi : Le Code est publié par le Directeur du Développement Durable et approuvé par le PDG d'Axel Johnson International. Il est révisé tous les deux ans pour garantir sa pertinence et son efficacité.

Version 2.0 2025

DÉFINITIONS

Corruption / Pot-de-vin	Offrir, donner, recevoir ou solliciter quelque chose de valeur afin d'influencer une décision ou d'obtenir un avantage indu.
Pratiques circulaires	Soutenir une économie régénérative et sans déchets en gardant les matériaux et produits en usage aussi longtemps que possible.
Conflit d'intérêts	Un conflit d'intérêts survient lorsque des intérêts personnels ou financiers affectent – ou semblent affecter – votre capacité à prendre des décisions justes et objectives pour l'entreprise.
Corruption	L'abus d'un pouvoir confié à des fins personnelles.
Discrimination	Traitements injuste ou inégal de personnes ou de groupes sur la base de caractéristiques telles que le sexe, l'âge, la race, la religion, le handicap ou tout autre attribut protégé.
Employé	Toute personne travaillant dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une relation équivalente (y compris le personnel temporaire et les sous-traitants) au sein du groupe.
Contrôle des exportations	Ensemble de réglementations encadrant le transfert de certains biens, technologies et informations afin de protéger la sécurité nationale et de respecter les engagements internationaux.
Harcèlement	Comportement, remarques ou actions non désirés créant un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.
Droits humains	Droits dont nous disposons en tant qu'êtres humains. Ces droits universels appartiennent à chacun de nous, indépendamment de la nationalité, du sexe, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur de peau, de la religion, de la langue ou de tout autre statut.
Esclavage moderne	Obliger une personne à travailler contre sa volonté, sous menace ou contrainte. Cela inclut la servitude pour dettes, le travail forcé en prison, l'esclavage, le travail des enfants, la traite des êtres humains ou toute autre forme d'exploitation ou d'abus.
Blanchiment d'argent	Action de dissimuler l'origine de fonds obtenus par des activités criminelles, telles que fraude, corruption, traite des êtres humains ou trafic de drogues. Cela implique souvent de transférer des fonds par le biais de transactions complexes afin de les faire paraître légitimes.
Parties sanctionnées	Personnes, entreprises, navires ou organisations soumises à des restrictions commerciales, y compris les embargos et gels d'avoirs.
Le Code	Désigne ce Code de Conduite, y compris tous ses principes et directives.
Le Groupe	Désigne Axel Johnson International et toutes ses filiales.
Conformité commerciale (Trade Compliance)	Garantir que toutes les activités d'importation et d'exportation respectent les lois, réglementations et accords commerciaux internationaux applicables.