



# Code de conduite

Simplifying Progress

Janvier 2026



# Préface



Chères collègues, chers collègues,

En tant que pionnier dans notre secteur et partenaire apprécié de nos clients, nous disposons chez Sartorius d'une base solide :

Nous sommes innovants, présents dans le monde entier, nous proposons des produits à la pointe de la technologie et nous formons une équipe exceptionnelle. De plus, nous jouons un rôle important dans un secteur industriel qui a un impact positif sur la vie de millions de personnes. Pour concrétiser notre vision « Une meilleure santé pour le plus grand nombre », nous respectons les lois en vigueur et nous nous appuyons sur des directives et des normes claires qui guident nos actions.

En effet, notre réputation et la confiance que nous accordent nos collaborateurs, nos clients, nos investisseurs, nos partenaires et le public dépendent du comportement de chacune et chacun d'entre nous.

Le présent Code de conduite sert de guide pour nos activités quotidiennes chez Sartorius. Il nous aide à agir de manière appropriée dans chaque situation et à prendre les bonnes décisions afin de respecter nos normes élevées en matière de conduite éthique et de gouvernance d'entreprise. En le respectant, nous favorisons une culture d'intégrité, de professionnalisme et de respect mutuel.

Unissons nos efforts et assumons nos responsabilités en nous familiarisant avec les règles de conduite et en les appliquant activement. De cette manière, nous contribuerons tous au succès durable de notre entreprise.

Merci beaucoup pour votre soutien.

Michael Grosse  
CEO

# Sommaire

<b>Notre code comme guide</b>	<b>6</b>	
<b>Notre comportement sur le lieu de travail</b>	<b>8</b>	
Respect de la législation		
Comportement vis-à-vis de tiers		
Respect du principe du double regard		
<b>Notre responsabilité en matière d'intégrité commerciale</b>	<b>10</b>	
Lutte contre la corruption		
Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme		
Signalement des conflits d'intérêts		
Prévention des délits d'initiés		
Respect des réglementations relatives au contrôle des exportations et aux douanes		
Exactitude des registres		
<b>Notre équité face à la concurrence</b>	<b>14</b>	
Aucune entente illicite ou comportement concerté avec des concurrents		
Aucun échange d'informations sensibles avec la concurrence		
Aucune restriction illicite du comportement des partenaires commerciaux		
Bonnes pratiques et pratiques à éviter pour un comportement loyal en concurrence		
<b>Notre gestion des informations et données sensibles</b>	<b>18</b>	
Confidentialité		
Protection des données		
Sécurité de l'information et utilisation des systèmes informatiques		
<b>Nos relations au sein de l'entreprise</b>	<b>22</b>	
Comportement respectueux et équitable		
Participation équitable et inclusion		
Engagement sociéta		
Communication		

<b>Notre responsabilité en matière de normes sociales et environnementales</b>	<b>24</b>
Emploi librement choisi	
Interdiction du travail des enfants	
Pas de discrimination ni de harcèlement	
Rémunération équitable	
Droit à la négociation collective et à la liberté d'association	
Sécurité au travail et protection de la santé	
Bonnes conditions de travail	
Aucune exploitation illégale de terres	
Protection de l'environnement	
Protection du climat	
Circularité	
Prévention de la pollution	

<b>Application du Code de conduite et conséquences en cas de non-respect</b>	<b>32</b>
Application du Code de conduite	
Formations régulières	
Vérification du respect du Code de conduite	
Conséquences en cas de non-respect	
Adaptation du Code de conduite	
<b>Notre culture du speak-up</b>	<b>34</b>
<b>Contacts et canaux de signalement</b>	<b>35</b>

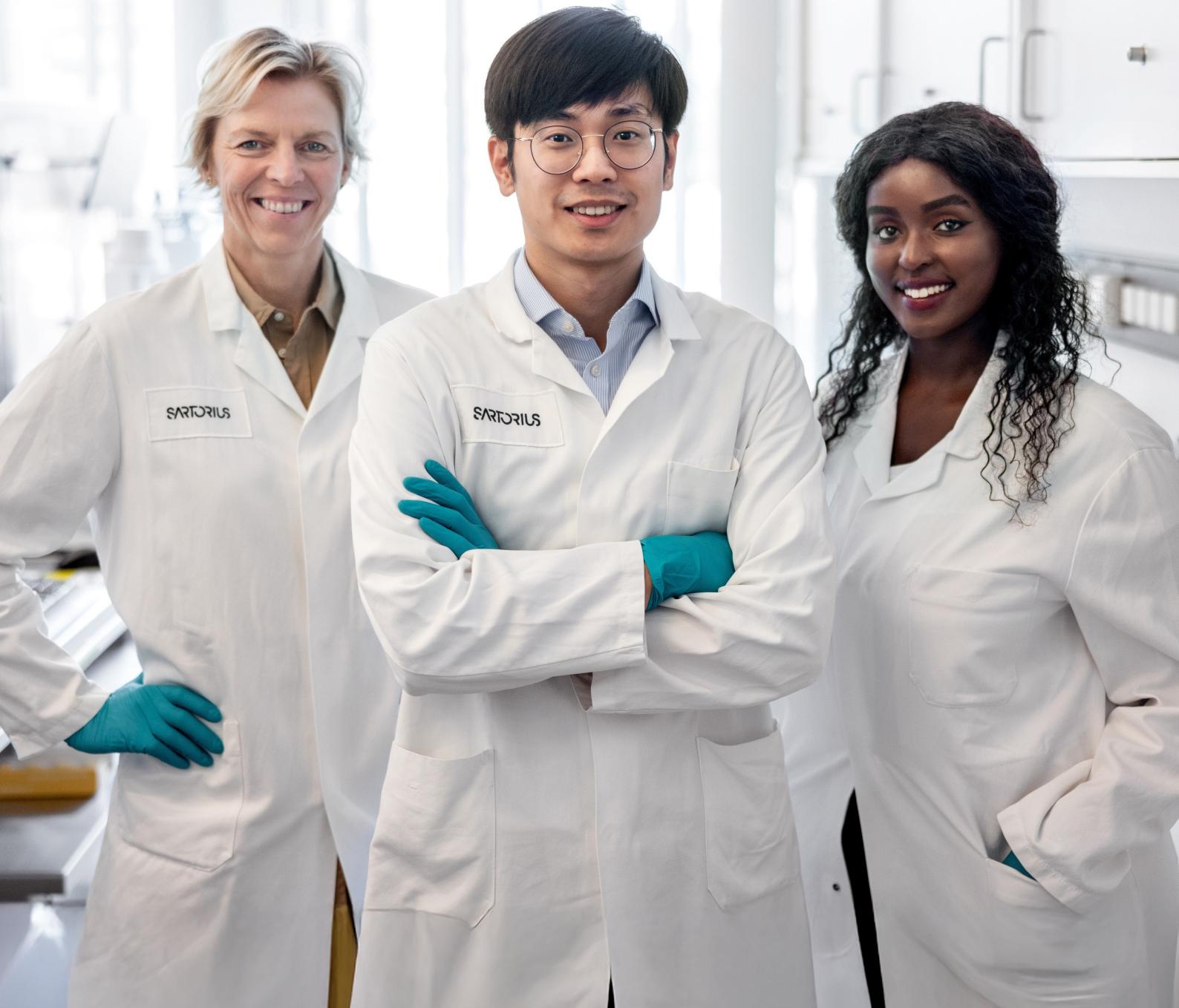
# Notre code comme guide

Le présent Code de conduite s'applique à tous les collaborateurs de Sartorius, indépendamment de leur poste, de leur domaine d'activité ou de leur lieu de travail. Les cadres ont un rôle de modèle à jouer à cet égard. Ils sont tenus de donner l'exemple d'un comportement intègre et socialement responsable et d'accompagner leurs équipes pour qu'elles agissent, elles aussi, conformément aux règles légales et éthiques.

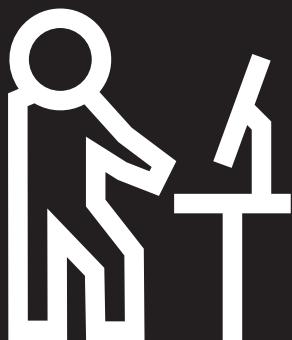
Les piliers essentiels de notre comportement sont le respect de la loi, le sens des responsabilités et l'intégrité. Le présent Code de conduite sert de boussole à chaque collaborateur, en lui fournissant des repères clairs pour agir de manière légale et éthique. Il doit nous aider à identifier et à relever en toute sécurité les défis juridiques et moraux que nous rencontrons dans notre quotidien professionnel.

Les premiers signes d'un comportement douteux apparaissent lorsqu'une des questions suivantes appelle une réponse négative :

- Mes actions sont-elles légales ?
- Mon comportement est-il conforme à nos valeurs et à nos lignes directrices ?
- Mes actions sont-elles exemptes d'intérêts personnels non couverts par les dispositions de mon contrat de travail ?
- Mon comportement résisterait-il à un examen public ou à une présentation dans les médias ?



# Notre comportement sur le lieu de travail



## Respect de la législation

Le respect des lois et règlements est une évidence pour nous. En tant qu'entreprise internationale, nous nous conformons aux cadres juridiques des pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Nous respectons également les directives et prescriptions internes à l'entreprise, comme le présent Code de conduite. En règle générale, c'est toujours la disposition la plus stricte qui prévaut pour nous.

## Comportement vis-à-vis de tiers

Les collaborateurs de Sartorius peuvent être perçus non seulement par les clients, mais aussi par le public ou par des personnes de leur entourage privé comme des représentants de l'entreprise. Une attitude respectueuse et courtoise, fondée sur l'égalité, contribue à l'image positive de notre entreprise ainsi qu'à l'établissement de relations fructueuses et durables.

Nous ne faisons de déclarations officielles concernant Sartorius, conformément à nos [Communication Guidelines](#), que si nous y sommes autorisés.

## Respect du principe du double regard

Tout le monde peut commettre des erreurs. Les mécanismes de contrôle ne sont donc pas pour nous un signe de méfiance, mais garantissent rigueur et professionnalisme dans notre travail quotidien.

Chez Sartorius, le principe du double regard est solidement ancré dans l'entreprise en tant que pilier central de l'intégrité et de la transparence. Il stipule que, en principe, au moins deux collaborateurs compétents doivent être impliqués dans les opérations commerciales critiques en termes de décision ou de risque et les valider. Cette responsabilité collective sert non seulement à la vérification, mais également à la protection de chaque individu et de l'entreprise dans son ensemble.

Sont considérées comme des opérations commerciales critiques en termes de décision ou de risque, auxquelles le principe du double regard s'applique régulièrement :

- les paiements,
- les actes engageant juridiquement Sartorius (par ex. conclusion de contrats),
- les achats et la sélection des fournisseurs,
- les directives en matière de prix et de remises,
- les modifications des données de base ou des données qualité.

Cette liste n'est pas exhaustive. Des dispositions plus spécifiques relatives au principe du double regard et aux autorisations nécessaires peuvent être définies dans les directives internes de Sartorius, qui prévalent en cas de conflit. Ces directives internes sont notamment consultables dans le [Process Portal Signavio](#).

Lorsque, à titre exceptionnel, le principe du double regard n'est pas applicable (par ex. en raison de contraintes techniques ou en cas d'urgence), des mesures de protection alternatives sont mises en place et soigneusement documentées.

# Notre responsabilité en matière d'intégrité commerciale



## Lutte contre la corruption

Un comportement corruptif a des conséquences néfastes pour notre entreprise, nos collaborateurs et l'ensemble du système économique. C'est pourquoi nous rejetons toute forme de corruption. Il appartient à chacun des collaborateurs de prévenir, de détecter et de signaler les cas de corruption, ou de contribuer à leur poursuite. La corruption, au sens du présent code, désigne tout abus d'une fonction en vue d'obtenir un avantage pour soi-même ou pour autrui, que ce soit de sa propre initiative ou à la demande d'un tiers. Alors que la corruption active comprend le fait d'offrir, de promettre ou d'accorder un avantage dans l'attente d'une contrepartie, la corruption passive désigne le fait de solliciter, de se faire promettre ou d'accepter un avantage.

Les paiements ou cadeaux à des partenaires commerciaux existants ou potentiels, visant à obtenir un contrat ou une commande, ne sont pas autorisés. Toute tentative d'un fournisseur d'influencer des collaborateurs au moyen

d'avantages lors de l'attribution de marchés doit être signalée à la Corporate Compliance Team (voir coordonnées à « **Contacts et canaux de signalement** »), directement ou par l'intermédiaire du supérieur hiérarchique.

Des informations complémentaires ainsi que des règles de conduite détaillées en lien avec la lutte contre la corruption figurent dans le **Code anti-corruption**. La **directive relative aux dons et aux parrainages non commerciaux** précise également certains aspects de cette thématique.

## Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Nous ne tolérons aucune pratique commerciale qui pourrait servir, directement ou indirectement, au blanchiment d'argent ou au financement du terrorisme, et nous respectons les lois et directives en vigueur. Le blanchiment d'argent désigne l'injection

de ressources financières provenant d'activités criminelles dans le circuit financier et économique légal afin d'en dissimuler l'origine illégale. Le financement du terrorisme correspond à la mise à disposition ou à la collecte de fonds en sachant qu'ils seront utilisés, en tout ou en partie, pour servir des activités terroristes ou destinés à l'être.

Les comportements et situations suivants peuvent indiquer un blanchiment d'argent ou un financement du terrorisme (tenté ou réel):

- Demandes de paiement de factures en espèces
- Manque de clarté quant à l'identité des partenaires commerciaux ou des clients potentiels
- Tentatives de paiement dans une devise non conventionnelle
- Demandes de paiement d'un montant supérieur à la somme due
- Réception de paiement par des tiers non mentionnés dans le contrat
- Demande de paiement sur un compte autre que le compte professionnel habituel

## Signalement des conflits d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts lorsque des collaborateurs ne peuvent pas s'acquitter de leurs tâches et responsabilités envers Sartorius de manière objective et impartiale. Cela peut être le cas, par exemple, lorsqu'il s'agit d'intérêts personnels ou financiers, de liens familiaux ou d'activités professionnelles externes. De même, les collaborateurs ne doivent prendre aucune décision influencée par des avantages personnels.

Tous les collaborateurs doivent signaler immédiatement tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou supposé à la Corporate Compliance Team (voir « **Contacts et canaux de signalement** »). Pour une évaluation adéquate, le signalement doit contenir des informations détaillées sur la nature du conflit. Sartorius examine et documente tous les cas de conflits d'intérêts signalés et met en place des mesures appropriées afin de garantir l'intégrité des décisions et actions commerciales.

Exemples de conflits d'intérêts potentiels :

- Le beau-frère d'une responsable des achats chez Sartorius occupe un poste à responsabilités chez un certain fournisseur d'équipements. La responsable souhaite désormais s'approvisionner auprès de ce fournisseur. Pour s'assurer qu'elle agit conformément à la politique de l'entreprise, elle informe la Corporate Compliance Team de la situation.
- La fille d'un collaborateur du département des ressources humaines pose sa candidature à un poste vacant. Le collaborateur serait impliqué dans le processus de recrutement. Comme il craint de ne pas pouvoir agir de manière objective, il signale ce conflit à la Corporate Compliance Team.
- Une collaboratrice du département R&D a un colocataire travaillant dans le département développement d'un concurrent de Sartorius. Elle se demande si certaines particularités doivent être prises en compte dans cette situation et contacte la Corporate Compliance Team.

## Prévention des délits d'initiés

En principe, tous les collaborateurs sont autorisés à négocier des titres émis par Sartorius. Cependant, certaines restrictions s'appliquent. Par exemple, il est interdit par la loi d'acquérir ou de céder des titres en utilisant une information privilégiée.

En outre, certains collaborateurs sont soumis à des interdictions temporaires de négociation, notamment juste avant la publication des résultats financiers. Des informations et règles plus détaillées à ce sujet sont disponibles dans la Politique sur les informations privilégiées ([\*\*Insider Policy\*\*](#)).

## Respect des réglementations relatives au contrôle des exportations et aux douanes

Nous sommes une entreprise implantée à l'échelle mondiale et veillons, dans le cadre de nos activités, à respecter toutes les réglementations régissant le commerce transfrontalier de biens.

Les collaborateurs chargés de l'importation, de l'exportation ou du transfert de biens, services, matériels, logiciels ou technologies se conforment aux programmes de sanctions applicables, aux réglementations nationales relatives au contrôle des exportations et aux douanes, ainsi qu'aux directives et processus internes.

Toute violation peut entraîner des dommages matériels et immatériels importants pour l'ensemble de l'entreprise. Par conséquent, tous les cadres prennent les mesures organisationnelles nécessaires pour garantir le respect de ces règles.

## Exactitude des registres

Nous attachons une grande importance à la transparence et à la précision des rapports financiers et non financiers. Les collaborateurs des services concernés les consignent de manière précise et responsable, conformément aux lois applicables et aux normes comptables en vigueur.

# Notre équité face à la concurrence



Nous nous engageons expressément en faveur d'une concurrence loyale. Cela signifie que, même dans la course aux parts de marché, nos collaborateurs doivent agir avec intégrité. Nous respectons en tout temps les lois et règlements en vigueur en matière de droit de la concurrence et du droit antitrust. Les violations des règles antitrust, en particulier, peuvent entraîner de lourdes sanctions financières pour Sartorius, voire des peines d'emprisonnement pour les personnes concernées.

Aucune entente illicite ou comportement concerté avec des concurrents

Les accords directs ou indirects, ainsi que les comportements concertés entre concurrents visant à restreindre la concurrence, sont strictement interdits.

Cela inclut en particulier les ententes et arrangements concernant :

- les prix ou conditions commerciales,
- les marchés, groupes de clients ou zones géographiques,
- les volumes de production ou les capacités,
- le comportement lors des appels d'offres.

Cette interdiction s'applique aux accords formels contractuels ainsi qu'à toute autre forme de concertation orale ou écrite, par exemple par e-mail, Microsoft Teams, SMS, WhatsApp ou WeChat.

## Aucun échange d'informations sensibles avec la concurrence

Nous refusons également tout échange avec des concurrents d'informations dites sensibles ou stratégiques. Cela inclut toutes les informations qui ne sont pas publiquement disponibles et qui permettent de tirer des conclusions sur le comportement actuel ou futur du marché de l'une ou l'autre des parties.

Cela concerne notamment les informations non publiques sur :

- les prix (y compris les marges, les remises ou d'autres conditions de vente pouvant influencer le prix),
- les coûts,
- les négociations ou appels d'offres en cours,
- les clients,
- les stratégies de vente et de marketing,
- les plans commerciaux ou de développement de produits,
- les capacités,
- les volumes d'achat,
- les projets de recherche et développement.

En principe, l'échange d'informations ne peut pas non plus se faire par l'intermédiaire de tiers, tels que clients, associations ou sociétés de distribution comme les revendeurs agréés ou les agents commerciaux.

## Aucune restriction illicite du comportement des partenaires commerciaux

Nous ne concluons aucun accord visant à restreindre de manière illicite le comportement de nos clients ou fournisseurs. Nous faisons preuve d'une prudence particulière, notamment lors de l'octroi ou de la réception de droits exclusifs, et consultons le service Legal Affairs. Il en va de même pour les accords ou d'autres comportements visant à restreindre l'utilisation, la revente ou la tarification des produits. En règle générale, nous ne tolérons pas non plus l'influence exercée sur des distributeurs dans le but de faire respecter certains prix minimaux ou fixes lors de la revente de nos produits.

## Bonnes pratiques et pratiques à éviter pour un comportement loyal en concurrence

Pour garantir que nous respectons tous les règles de la concurrence loyale, nos **bonnes pratiques et pratiques à éviter dans les interactions avec les concurrents** offrent un résumé concis des principales règles de conduite lors des interactions avec des concurrents.

En outre, les réunions d'associations professionnelles présentent par nature un risque élevé d'ententes ou d'échanges d'informations illicites avec les concurrents. Pour nous assurer que nous nous comportons correctement lors de ces rencontres, nos **bonnes pratiques et pratiques à éviter** contiennent des directives spécifiques pour ces réunions.



# Notre gestion des informations et données sensibles



## Confidentialité

Les collaborateurs de Sartorius traitent toutes les affaires de l'entreprise non rendues publiques de manière strictement confidentielle. Il s'agit notamment des opérations commerciales, de fabrication, de recherche et de développement, de toutes les données des rapports internes, des détails de l'organisation de l'entreprise et des questions concernant les partenaires commerciaux. Nos collaborateurs respectent cette obligation même après la fin de leur contrat de travail.

Les informations confidentielles ne sont accessibles qu'aux personnes de l'entreprise qui en ont besoin pour l'exécution de leur travail. L'exception à cette règle concerne le signalement des violations du Code (voir « [Notre culture du speak-up](#) »). Tous les dossiers, documents, plans et notes personnelles, ainsi que les fichiers correspondants liés à l'activité chez Sartorius, appartiennent à l'entreprise. Ils doivent être conservés avec soin et remis à la société du groupe concernée au plus tard à la fin du contrat de travail.

Avant de transmettre des informations confidentielles à des tiers, un accord écrit de confidentialité doit être établi.

## Protection des données

Nous protégeons la vie privée de chacun et attachons une grande importance à une gestion responsable, sécurisée et traçable des données. Tous les collaborateurs sont responsables de la protection des données personnelles qui leur sont confiées. Il s'agit par exemple du nom, de l'adresse, du numéro de téléphone ou de la date de naissance, par exemple de clients actuels ou anciens, de collaborateurs, de candidats ou de partenaires commerciaux et de développement. Ces données ne sont collectées, traitées, transmises, utilisées et stockées que conformément aux dispositions légales et aux règles de l'entreprise. Toute violation des règles de protection des données peut avoir des conséquences importantes pour les personnes concernées et pour l'entreprise.

Dans notre travail quotidien, et notamment lors de l'introduction de nouveaux processus, nous vérifions systématiquement le respect des règles de protection des données.

En cas de questions ou de doutes concernant un traitement de données spécifique, les collaborateurs doivent s'adresser à leur supérieur hiérarchique ou au **Group Data Protection Office**.

## Sécurité de l'information et utilisation des systèmes informatiques

Les technologies de l'information et de la communication jouent un rôle stratégique et opérationnel clé pour atteindre nos objectifs d'entreprise et mettre en œuvre nos valeurs. Leur utilisation cohérente nous permet de développer systématiquement nos activités commerciales en tant qu'entreprise technologique innovante et orientée client.

Les technologies de l'information font partie intégrante de notre développement produit, pilotent nos processus de production et soutiennent de manière significative nos activités commerciales. Elles nous offrent également une grande flexibilité, rapidité d'innovation et mobilité à l'échelle mondiale, notamment dans la recherche et dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement dans un environnement de marché mondialisé.

La disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des systèmes informatiques utilisés et des données qui y sont traitées sont d'une importance capitale pour nous. Cela requiert une attention particulière face aux menaces croissantes liées aux cyberattaques ainsi qu'aux autres risques pouvant découler de l'exploitation de ces systèmes.

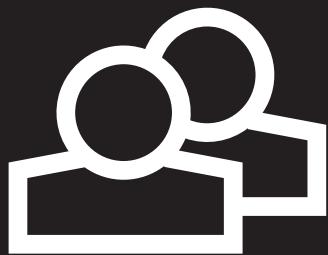
C'est pourquoi nos collaborateurs utilisent nos systèmes et nos données informatiques de manière responsable et sécurisée.

Nos cadres ont une responsabilité particulière à cet égard : par leur exemple actif, une communication claire et des mesures ciblées, ils encouragent et développent en continu une culture de la cybersécurité à l'échelle de l'entreprise. Cela inclut notamment l'intégration de la sécurité informatique dans les processus décisionnels ainsi que le soutien à des formations et à des activités de sensibilisations régulières.

En cas de doutes ou d'anomalies dans l'utilisation des systèmes informatiques ou des données, les collaborateurs doivent informer immédiatement leur supérieur hiérarchique ou le **département Information Security**.



# Nos relations au sein de l'entreprise



## Comportement respectueux et équitable

Tous les collaborateurs contribuent ensemble à un environnement respectueux par des interactions orientées sur les faits, ouvertes, amicales et équitables. Nous n'acceptons aucune forme de discrimination, d'intimidation, de harcèlement (sexuel), de coercition, de menace, d'insulte ou de menace ou d'usage de la violence physique. Si des collaborateurs observent de tels comportements ou en sont eux-mêmes victimes, ils sont encouragés à contacter la Corporate Compliance Team (voir « [Contacts et canaux de signalement](#) »).

## Participation équitable et inclusion

Sartorius s'efforce de garantir une participation équitable à tous ses collaborateurs. Nous tenons compte du fait que certains individus et groupes d'individus peuvent avoir des conditions de départ inégales, par exemple en raison de leur origine ou de leurs caractéristiques personnelles. De plus, les schémas de pensée inconscients et les préjugés positifs ou négatifs peuvent aller à l'encontre d'un comportement approprié et d'une prise de décision objective. Nos collaborateurs prennent régulièrement conscience de cette réalité et s'interrogent sur leur capacité à agir sans préjugés et à contribuer activement à un environnement de travail inclusif.

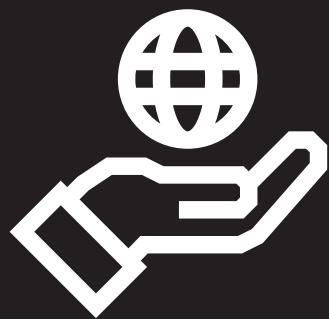
## Engagement sociétal

Sartorius encourage les collaborateurs à s'impliquer dans des activités sociétales pendant leur temps libre. Cependant, l'entreprise ne doit en aucun cas être impliquée dans des campagnes ou affaires politiques.

## Communication

Sartorius attend de ses collaborateurs que toutes leurs déclarations respectent le cadre légal en vigueur et le présent Code de conduite. Nos **Communication and Social Media Guidelines** fournissent des informations sur les comportements à adopter en matière de communication interne et externe.

# Notre responsabilité en matière de normes sociales et environnementales



Conformément au Pacte mondial des Nations unies et aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, nous respectons les conventions internationales suivantes :

- La Charte internationale des droits de l'homme, y compris la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Pactes des Nations unies relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi qu'aux droits civils et politiques
- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail

De plus, nous nous engageons, notamment à travers un développement, une fabrication et une distribution de produits respectueux des ressources, à contribuer à la protection de l'environnement.

Des informations plus détaillées sur notre stratégie en matière de droits de l'homme et de protection de l'environnement, ainsi que sur leur application dans la chaîne d'approvisionnement, sont disponibles dans le [\*\*Policy Statement on Human Rights Strategy\*\*](#).

## Emploi librement choisi

Nous respectons le droit au libre choix de l'emploi et ne tolérons aucune forme de travail forcé. Cela inclut tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une sanction et qu'elle n'exécute pas volontairement, par exemple à la suite de trafic d'êtres humains ou de servitude pour dettes.

Nos collaborateurs sont libres de mettre fin à leur contrat de travail en respectant le délai de préavis applicable. Nous considérons comme illicites toutes les mesures coercitives, telles que la rétention de documents d'identité ou de permis de travail.

Nous ne tolérons pas non plus l'esclavage, les pratiques assimilées à l'esclavage, la servitude ni toute autre forme de domination ou d'oppression sur le lieu de travail, y compris l'exploitation économique ou sexuelle extrême et l'humiliation. Lorsque des forces de sécurité privées ou publiques sont employées, nous veillons à ce que leur comportement soit conforme aux règles grâce à une formation et un contrôle appropriés.

## Interdiction du travail des enfants

Nous ne tolérons ni le travail des enfants ni aucune forme d'exploitation des enfants. La définition du travail des enfants s'appuie sur les principes de l'OIT. En général, on entend par là l'emploi d'enfants en dessous de l'âge auquel, selon la législation locale, l'obligation scolaire prend fin, l'âge minimum étant généralement fixé à 15 ans. En outre, nous respectons les directives internes de l'entreprise si celles-ci prévoient un âge minimum d'emploi plus élevé.

Nous prenons en compte la vulnérabilité particulière des jeunes travailleurs de moins de 18 ans. En particulier, ils ne doivent effectuer aucun travail qui, en raison de sa nature ou des circonstances, pourrait nuire à leur santé, leur sécurité ou leur moralité. Nous ne tolérons également aucune forme d'esclavage ou de pratiques assimilées dans la chaîne de valeur, y compris la vente et le trafic d'enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire. Cela comprend également le recrutement forcé ou obligatoire pour une utilisation dans des conflits armés.

## Pas de discrimination ni de harcèlement

Nous encourageons un environnement de travail culturellement diversifié et inclusif. En particulier, nous ne pratiquons aucune discrimination et ne tolérons aucun harcèlement fondé sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, l'origine sociale, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, le sexe, le statut de vétéran, l'opinion politique, la religion ou la croyance, ou toute autre caractéristique protégée par les lois en vigueur.

## Rémunération équitable

Nos collaborateurs reçoivent une rémunération appropriée et compétitive pour les heures normales de travail et pour les heures supplémentaires. La rémunération correspond au moins au salaire minimum légal en vigueur et est par ailleurs déterminée conformément à la législation du lieu d'emploi. Nous ne retenons pas les salaires de manière illégale ni à titre de sanction et les versons conformément aux lois applicables.

## Droit à la négociation collective et à la liberté d'association

Nous respectons le droit de tous les collaborateurs de constituer et de rejoindre des syndicats et des instances représentatives du personnel, conformément à la législation en vigueur.

Nous respectons également le droit des syndicats d'agir librement et conformément à la législation du lieu de travail, par exemple à travers des grèves ou des négociations collectives. Nous collaborons avec les représentants des travailleurs dans un esprit de conciliation constructive des intérêts. Les collaborateurs qui sont membres d'un syndicat ou d'une instance représentative, qui y adhèrent ou qui en créent, ne sont ni favorisés ni désavantagés.

## Sécurité au travail et protection de la santé

Nous nous engageons à offrir à tous les collaborateurs un environnement de travail sûr et sain et à l'améliorer en permanence. C'est pourquoi nous attachons une grande importance au respect des directives externes et internes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé. Cela comprend notamment :

- la garantie de normes de sécurité appropriées lors de la mise à disposition et de l'entretien des lieux de travail, des postes de travail et des équipements de travail,
- la mise en place de mesures de protection adéquates contre les risques liés aux substances chimiques, physiques et biologiques,
- la prévention d'une fatigue physique et mentale excessive grâce à une organisation du travail appropriée, incluant des horaires et des pauses adaptés,
- une formation et un encadrement appropriés pour les collaborateurs concernés.

De plus, nous exploitons un système de gestion de la santé et de la sécurité conforme aux réglementations légales applicables.

## Bonnes conditions de travail

Outre le respect des normes de travail fondamentales, de bonnes conditions de travail impliquent également pour nous un équilibre approprié entre vie professionnelle et vie privée, une offre continue de formations ainsi que des possibilités de développement adaptées pour les collaborateurs.

## Aucune exploitation illégale de terres

Dans le cadre de nos activités, nous n'acquérons ni n'exploitons illégalement des terres, des forêts ou des cours d'eau qui constituent les moyens de subsistance de populations.

## Protection de l'environnement

Nous nous engageons à contribuer à la protection de l'environnement grâce à un développement, une production et une distribution de nos produits et services économies en ressources. Pour ce faire, nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients et nos partenaires commerciaux tout au long de la chaîne de création de valeur.

Pour assurer le respect des lois et réglementations en vigueur ainsi que pour surveiller et évaluer les impacts environnementaux de nos activités, nous disposons d'un système de management environnemental. De plus, nous nous alignons sur des normes et certifications reconnues au niveau international, telles que ISO 14001.

## Protection du climat

Nous voulons atteindre la neutralité climatique d'ici 2045. Nous inscrivons la protection du climat de manière durable dans l'ensemble de nos processus d'entreprise. Tous les collaborateurs contribuent à réduire les émissions dans leur sphère d'influence en utilisant l'énergie de manière responsable et en identifiant de nouvelles opportunités d'économie. Cela inclut également les émissions tout au long de la chaîne de valeur, par exemple liées aux biens et services achetés, ainsi qu'au transport.

## Circularité

Grâce à la réutilisation et au recyclage des matériaux, des substances dangereuses et de l'eau, nous souhaitons travailler de manière aussi économique en ressources que possible. Dans le cadre de leurs fonctions, nos collaborateurs réduisent les déchets et identifient et recherchent des solutions permettant de maintenir les ressources plus longtemps dans le cycle d'utilisation.

## Prévention de la pollution

Nous veillons strictement à éviter les altérations des sols, la pollution de l'eau et de l'air qui pourraient compromettre les bases naturelles de la production alimentaire, représenter un risque pour la santé ou entraîner, voire empêcher, l'accès à l'eau potable ou aux installations sanitaires.

Nous reconnaissons notamment l'importance des conventions suivantes :

- Convention de Minamata sur le mercure
- Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination
- Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants (Convention POP)

Nous gérons, collectons et contrôlons les déchets, les eaux usées ou les émissions pouvant avoir un impact négatif sur la santé humaine ou sur l'environnement conformément aux systèmes en place. Ils font l'objet d'un traitement approprié avant d'être éliminés, rejetés ou réintroduits dans l'environnement.

Dans le cadre de leur domaine de responsabilité, nos collaborateurs réduisent autant que possible l'utilisation de substances dangereuses et étudient régulièrement des alternatives.



# Application du Code de conduite et conséquences en cas de non-respect



## Application du Code de conduite

Nos collaborateurs examinent leur propre comportement à la lumière des règles énoncées dans le présent Code. Les cadres, en particulier, exercent leur rôle de modèle en incarnant un comportement intègre dans le quotidien professionnel et en veillant à ce qu'il soit respecté. En cas de questions ou d'incertitudes concernant l'interprétation, la Corporate Compliance Team ou le Chief Compliance Officer se tiennent à votre disposition ([\*\*Contacts et canaux de signalement\*\*](#)). Si des collaborateurs constatent des contradictions entre le présent Code de conduite et les lois, règlements, contrats, accords ou directives en vigueur, ils doivent en informer immédiatement la Corporate Compliance Team.

## Formations régulières

Il est important pour nous de garantir le respect du Code de conduite et de renforcer la sensibilisation aux valeurs et contenus qu'il transmet.

C'est pourquoi tous nos collaborateurs sont tenus de suivre chaque année une formation proposée par la Corporate Compliance Team.

## Vérification du respect du Code de conduite

Le département Corporate Compliance contrôle régulièrement le respect des règles énoncées dans le Code de conduite, avec le soutien d'autres fonctions (par ex. l'audit interne ou le service des ressources humaines).

## Conséquences en cas de non-respect

Lorsqu'une violation du Code de conduite est constatée, elle est corrigée et résolue en priorité. Le respect des principes décrits dans le Code est fondamental pour Sartorius, et toute violation

commise par un collaborateur peut entraîner des conséquences. En fonction de la gravité et de la nature de la violation, ces conséquences peuvent inclure des actions pénales, civiles ou disciplinaires. Sur les sites disposant d'une représentation du personnel, celle-ci est impliquée dans le cadre de la législation locale.

## Adaptation du Code de conduite

Le département Corporate Compliance évalue régulièrement et au cas par cas l'adéquation et l'efficacité du Code de conduite et se réserve le droit d'apporter des modifications si nécessaire. Les droits des représentants du personnel sont pris en compte lors de ces ajustements. Cette évaluation inclut notamment une évaluation du paysage actuel des risques, des retours des collaborateurs ainsi que les changements dans la législation pertinente et les bonnes pratiques. En outre, conformément au **Compliance Management Handbook**, un rapport régulier est présenté au Conseil d'administration et au Conseil de surveillance.

# Notre culture du speak-up

La violation des lois et réglementations en vigueur peut entraîner des risques importants pour Sartorius et chacun de ses collaborateurs. Notre culture consiste donc non seulement à garantir le respect des lois et règlements par tous les collaborateurs, mais aussi à détecter, examiner et prévenir les violations de la conformité. Toute personne, au sein ou en dehors de Sartorius, peut signaler des violations potentielles de lois ou de règlements, comme le présent Code de conduite, ainsi que des risques ou violations liés aux droits de l'Homme et à la protection de l'environnement. Divers canaux sont disponibles à cet effet (voir « [Contacts et canaux de signalement](#) »). Des informations détaillées et les règles applicables figurent en outre dans la [Speak-Up Policy](#).

Nous souhaitons créer un environnement de travail ouvert et fiable, où les questions, doutes et préoccupations peuvent être exprimés sans crainte. C'est pourquoi nous nous engageons à mener une politique de non-représailles. Les collaborateurs et tiers, protégés par la législation en vigueur, ne doivent pas craindre de conséquences négatives de nature discriminatoire ou disciplinaire lorsqu'ils signalent quelque chose en toute bonne foi ou expriment des questions, doutes ou préoccupations. La protection n'est certes pas assurée si la personne signalant la violation est elle-même impliquée dans cette violation, mais le signalement peut être pris en compte comme circonstance atténuante en cas de mesures disciplinaires. Des informations complémentaires sur la procédure à suivre par les lanceurs d'alerte sont disponibles dans notre [Speak-Up Policy](#) ainsi que dans notre [Règlement intérieur Lanceurs d'alerte](#).

# Contacts et canaux de signalement

Pour tout signalement ou toute question relative au présent Code de conduite, les collaborateurs et tiers peuvent s'adresser directement (même de manière anonyme) à la Corporate Compliance Team, 24h/24 et dans plusieurs langues. Nous avons mis en place différents canaux de signalement globaux et locaux à cet effet (voir à droite).

En outre, le Chief Compliance Officer et l'ensemble de la Corporate Compliance Team sont disponibles en tant que personnes de contact.

Tous les collaborateurs peuvent également s'adresser à tout moment à leur supérieur hiérarchique, qui transmettra immédiatement les signalements reçus à la Corporate Compliance Team.



E-mail à [compliance@sartorius.com](mailto:compliance@sartorius.com)



[Portail des lanceurs d'alerte](#)



Numéros d'appel gratuit (00800 22 44 22 11) et payant (0049 551 50 41 99 41)



Canaux locaux de signalement pour les différentes sociétés, conformément aux exigences légales

# Simplifying Progress

Sartorius AG  
Otto-Brenner-Str. 20  
37079 Göttingen, Allemagne