

SARTORIUS

Code anti-corruption

Simplifying Progress

Janvier 2026

Remarque préliminaire

La corruption n'a pas sa place chez Sartorius et est inacceptable pour notre entreprise, nos collaborateurs et l'ensemble du système économique. Elle nuit non seulement à notre réputation, mais peut également avoir de nombreuses autres conséquences, telles que des amendes, des demandes de dommages-intérêts,

la confiscation de bénéfices, l'interdiction d'exercer, l'exclusion de marchés publics ou la rupture de relations commerciales. En outre, les personnes impliquées risquent des peines d'emprisonnement, des amendes, des demandes de dommages-intérêts et des conséquences en matière de droit du travail.

Sommaire

**Pourquoi notre Code anti-corruption
est-il important ? 4**

**Ce que nous entendons par
corruption 6**

**Pourquoi nous faisons confiance au
principe du double regard 8**

Comment nous gérons les avantages 10

Attribution et acceptation de cadeaux

Jeux-concours, invitations/repas d'affaires et
autres avantages

Dons et parrainage non commercial

**Comment nous traitons d'autres
cas particuliers de corruption 14**

Paievements de facilitation

Rétrocommissions

Recours à des tiers

**Comment nous réagissons en cas
de suspicion de corruption 17**

**Formation continue et révision
régulière de notre Code 18**

Contacts et canaux de signalement 19

Pourquoi notre Code anti-corruption est-il important ?

Notre objectif est de prévenir, de détecter et d'investiguer les cas de corruption en collaboration avec l'ensemble des collaborateurs, y compris le conseil d'administration.

Le présent Code anti-corruption (ci-après, le « Code ») sert de base pour sensibiliser tous les collaborateurs aux risques de corruption et leur fournit en même temps une ligne directrice, un guide d'action et une aide dans la lutte contre la corruption. Il a pour but de montrer que Sartorius rejette toute forme de comportement corrompu, aussi minime qu'il puisse paraître, et agit de manière éthique même sous la pression

de la concurrence. La corruption a des effets néfastes et touche souvent les plus vulnérables. Les résultats obtenus par la corruption ne sont ni durables ni acceptables. L'ignorance ne protège pas de la responsabilité et de bonnes intentions ne justifient pas des moyens corrompus. Il y a toujours un choix à faire contre la corruption et le présent Code vise à encourager nos collaborateurs à faire ce choix afin de promouvoir une culture d'intégrité et de transparence.

Dans le cas où il existe des lois ou des directives locales imposant des exigences plus strictes, celles-ci prévalent sur le présent Code.



Ce que nous entendons par corruption

La corruption, au sens du présent Code, est tout abus d'une fonction dans le but d'obtenir un avantage pour soi-même ou pour autrui, soit de sa propre initiative, soit à l'instigation d'un tiers. Elle peut être active (offrir, promettre ou accorder un avantage dans l'attente d'une contrepartie) ou passive (exiger, se faire promettre ou accepter un avantage). Les formes typiques de corruption sont, par exemple, la corruption active/passive ainsi que l'octroi ou l'acceptation d'avantages.

Par avantages, nous entendons des prestations matérielles et immatérielles. Les prestations matérielles comprennent notamment les paiements en espèces, les dons en nature, les prêts à des conditions avantageuses, les remises, ainsi que les invitations à des événements, voyages et repas. Les prestations immatérielles peuvent par exemple consister en l'obtention d'un poste professionnel ou en des opportunités de carrière particulières.

Souvent, de simples avantages mineurs suffisent déjà à constituer un acte de corruption. Cela s'applique tout particulièrement lorsqu'ils sont accordés à des personnes exerçant une fonction officielle pour le compte d'une autorité ou d'une organisation publique, ou mandatées par celles-ci pour accomplir des missions d'intérêt public. Parmi les personnes dépositaires d'une fonction publique figurent, par exemple :

- les membres du gouvernement (par ex. chef du gouvernement, ministres ou secrétaires d'État),
- les agents publics (par ex. fonctionnaires ou autres employés de la fonction publique),
- les employés d'institutions publiques (par ex. hôpitaux et cliniques publics, universités et instituts de recherche publics),
- les employés d'entreprises détenues majoritairement par l'État,
- ainsi que toute personne susceptible, dans le cadre de ses fonctions, d'influencer des décisions publiques.

Au-delà de ce cercle, une vigilance particulière est requise pour éviter toute influence indue auprès des membres d'une profession de santé. Il s'agit de personnes formées et autorisées à fournir des services de santé médicaux, thérapeutiques ou préventifs. Cela inclut par exemple les médecins, infirmiers, pharmaciens, thérapeutes et d'autres professionnels apparentés, qui diagnostiquent, soignent et accompagnent les patients. Sont également concernées les structures de santé qui fournissent des services médicaux, des soins et des traitements individuels, comme les hôpitaux, cliniques, maisons de retraite, centres de rééducation et autres établissements de santé assurant et coordonnant des prestations de santé au bénéfice du public.

En principe, chaque service ou personne est exposé au risque de corruption. Toutefois, les risques sont particulièrement élevés dans les services ou fonctions qui :

- attribuent des marchés,
- concluent des contrats et en contrôlent l'exécution,
- exercent des fonctions de contrôle ou de supervision,
- traitent des dossiers contenant des informations confidentielles ou ont accès à de telles informations pouvant intéresser des tiers,
- détiennent des pouvoirs décisionnels,
- gèrent des transactions financières,
- entretiennent des contacts réguliers avec des parties externes (par ex. fournisseurs ou clients),
- subissent une forte pression en termes de performance,
- doivent régulièrement obtenir des autorisations administratives.

Des informations sur les pays particulièrement exposés à la corruption figurent dans **l'Indice de perception de la corruption de Transparency International**.

Pourquoi nous faisons confiance au 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.

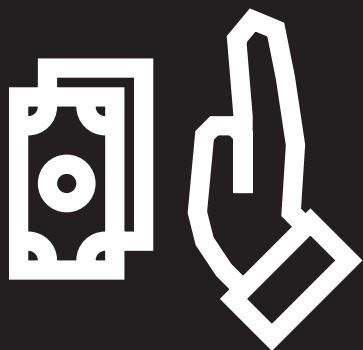
Sont considérées comme des opérations commerciales critiques en termes de décision ou de risque, auxquelles le principe du double regard s'applique régulièrement :

- 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 de données de base ou de 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.

Comment nous gérons les avantages



La frontière entre les petites faveurs, attentions ou autres avantages et la corruption est souvent floue. Afin de protéger nos collaborateurs et notre entreprise contre des sanctions, les règles suivantes s'appliquent donc à tout type d'avantage.

Si des collaborateurs ont des doutes quant à la licéité d'un avantage, ils doivent contacter la Corporate Compliance Team (voir coordonnées à « **Contacts et canaux de signalement** »).

Attribution et acceptation de cadeaux

Lors de l'attribution et de l'acceptation de cadeaux, nous respectons les principes suivants :

Attribution de cadeaux

Sous réserve que des réglementations locales plus strictes ou des directives internes n'en disposent autrement, l'attribution de cadeaux à des salariés du secteur privé est autorisée, à condition que leur valeur totale n'excède pas 100 € par année civile, qu'ils correspondent aux usages locaux et qu'ils soient raisonnables en termes de prix et de fréquence. Les cadeaux d'une valeur supérieure à 100 € ne sont admis qu'à titre exceptionnel et doivent faire l'objet d'un examen individuel par le département Corporate Compliance.

Nonobstant le respect de ces conditions, l'attribution de cadeaux est interdite dans les cas suivants :

- Cadeaux destinés à influencer une décision ou l'exercice d'obligations professionnelles, quelle qu'en soit la valeur
- Cadeaux aux **personnes dépositaires d'une fonction publique**, quelle qu'en soit la valeur
- Cadeaux aux **membres d'une profession de santé**, quelle qu'en soit la valeur
- Cadeaux impliquant l'envoi transfrontalier de denrées alimentaires
- Cadeaux déjà interdits par des réglementations locales, indépendamment du présent Code



Acceptation de cadeaux

L'acceptation de cadeaux peut également s'apparenter à de la corruption. Il est donc pour nous d'une importance capitale que tous les collaborateurs respectent les directives suivantes en matière d'acceptation de cadeaux.

Sous réserve que des réglementations locales plus strictes ou des directives internes n'en disposent autrement, l'acceptation de cadeaux est autorisée lorsque la valeur totale des cadeaux d'un même donateur n'excède pas 100 € par année civile, qu'ils correspondent aux usages locaux et qu'ils soient raisonnables en termes de prix et de fréquence.

Les cadeaux d'une valeur supérieure à 100 € ne peuvent être acceptés qu'à titre exceptionnel et doivent faire l'objet d'un examen individuel par le département Corporate Compliance. Nonobstant le respect de ces conditions, l'acceptation de cadeaux est interdite dans les cas suivants :

- Cadeaux destinés à influencer une décision ou l'exercice d'obligations professionnelles, quelle qu'en soit la valeur
- Cadeaux déjà interdits par des réglementations locales, indépendamment du présent Code

Jeux-concours, invitations/repas d'affaires et autres avantages

Les jeux-concours, invitations/repas d'affaires et autres avantages ne sont pas autorisés s'ils ne s'inscrivent pas dans un cadre habituel, s'ils ne correspondent pas aux usages locaux, s'ils sont déraisonnables en termes de prix ou de fréquence, ou encore s'ils visent à influencer une décision ou l'exercice d'obligations professionnelles.

En cas de doute, les collaborateurs doivent contacter la Corporate Compliance Team (voir coordonnées à « **Contacts et canaux de signalement** »).

Dons et parrainage non commercial

Nos activités de dons et de parrainage non commercial se concentrent sur trois domaines principaux :

- Le soutien de projets en cohérence avec la mission de l'entreprise
- L'impact positif sur les communautés locales de nos sites à travers le monde
- L'aide en cas de catastrophes

Les projets éligibles concernent généralement le domaine des sciences de la vie, favorisent le transfert scientifique et technologique, soutiennent la recherche et l'éducation ou suscitent l'intérêt du public pour les sciences de la vie. Des précisions concernant le processus d'autorisation ainsi que la liste des dons et parrainages non autorisés figurent dans la **Directive relative aux dons et au parrainage non commercial**.

Comment nous traitons d'autres cas particuliers de corruption

Paielements de facilitation

Les paiements de facilitation sont des paiements (souvent de faible montant) effectués à des personnes dépositaires d'une fonction publique, afin d'accélérer des procédures administratives standard ou d'assurer la réalisation d'une prestation de routine à laquelle le payeur a déjà droit. Notre politique d'entreprise interdit strictement la pratique des paiements de facilitation, car ils peuvent être considérés comme une forme de corruption et sont illégaux dans de nombreuses juridictions. Nos collaborateurs sont tenus de ne pas effectuer ni de proposer de tels paiements. Si des collaborateurs sont confrontés à une demande de paiement de facilitation, ils doivent le signaler immédiatement à la Corporate Compliance Team (voir coordonnées à « **Contact et canaux de signalement** »).

Exemples :

- Un employé logistique de Sartorius se voit demander par un agent des douanes un « petit pourboire » pour accélérer le déblocage d'une livraison de matériel de laboratoire, qui autrement pourrait être retardée de plusieurs jours.
- Une employée de Sartorius propose à une fonctionnaire de l'autorité locale de santé un paiement afin d'accélérer le traitement des documents nécessaires à l'autorisation d'un nouveau produit.
- Un employé de Sartorius se voit suggérer qu'une « petite attention » envers l'inspecteur faciliterait l'inspection de routine des installations de production.

Rétrocommissions

Les rétrocommissions sont des paiements illicites effectués par le bénéficiaire d'une transaction ou d'un service à un intermédiaire en contrepartie d'un traitement préférentiel ou de l'attribution d'un contrat. Notre politique d'entreprise interdit expressément toute forme de rétrocommission. Nos collaborateurs ne participent à aucune pratique impliquant des rétrocommissions ni à aucune action pouvant donner l'apparence de tels paiements. Cela inclut tant les paiements directs qu'indirects, les cadeaux, avantages ou toute autre forme de contrepartie visant à influencer de manière illégitime des décisions commerciales. Les collaborateurs confrontés à des propositions ou demandes de rétrocommissions doivent les signaler immédiatement à la Corporate Compliance Team (voir coordonnées à « **Contacts et canaux de signalement** »).

Exemples :

- Un fournisseur de matériel de laboratoire propose à une responsable des achats de Sartorius de lui verser un pourcentage du montant des ventes si elle fait en sorte que son entreprise obtienne l'attribution d'un gros contrat.
- Un prestataire effectuant des travaux de maintenance sur des installations de production propose de reverser une partie des paiements reçus à la technicienne responsable chez Sartorius afin d'être favorisé lors de futurs contrats de maintenance.
- Un responsable de recherche chez Sartorius accepte un don privé d'une entreprise pharmaceutique pour son projet de recherche personnel, après avoir influencé les résultats d'une étude qu'il a menée en faveur de l'entreprise pharmaceutique.

Recours à des tiers

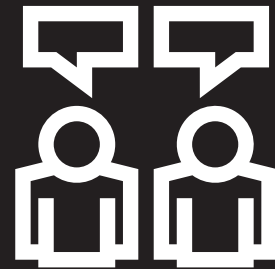
Dans le cadre de nos activités commerciales, y compris à l'international, nous pouvons faire appel à des tiers, en particulier des fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants, partenaires de joint-venture, partenaires de distribution ou intermédiaires. Nos collaborateurs veillent à ce que ces tiers respectent systématiquement le droit local applicable ainsi que les lois internationales en vigueur dans le cadre de la relation commerciale. Les tiers doivent éviter toutes actions interdites à nos collaborateurs et ne doivent inciter en aucun cas à de telles actions, afin de garantir l'intégrité et le respect des règles anti-corruption de l'entreprise. En particulier, toute rémunération inappropriée permettant des **paiements de facilitation** ou des **rétrocommissions** est interdite.

Exemples :

- Un intermédiaire agissant pour le compte de Sartorius au Brésil propose à une cliente potentielle une commission occulte afin de sécuriser un contrat.
- Au Japon, un prestataire mandaté par Sartorius affirme pouvoir accélérer l'obtention d'autorisations grâce à ses relations avec des fonctionnaires.
- Une consultante en Inde utilise des informations confidentielles obtenues dans le cadre de son activité pour Sartorius à des fins d'investissement personnel.

Comment nous réagissons en cas de suspicion de corruption

Sartorius attend de tous ses collaborateurs qu'ils s'engagent activement dans la lutte contre la corruption et qu'ils signalent toute suspicion de comportement corrompu ou de violation de notre Code. Si des signes de corruption sont observés ou si des questions concernant l'interprétation ou l'application du Code se posent, nos collaborateurs doivent les communiquer immédiatement via les canaux de signalement établis (voir coordonnées à « **Contacts et canaux de signalement** »). Nous nous engageons à examiner soigneusement tous les signalements et à prendre les mesures appropriées afin de garantir que les pratiques commerciales respectent toujours les normes éthiques les plus élevées.



Formation continue et révision régulière de notre Code

Afin de garantir le respect du Code et de renforcer la sensibilisation aux pratiques commerciales non corrompues, nous formons l'ensemble de nos collaborateurs. Au moins une fois par an, nous nous assurons, par le biais de formations organisées par la Corporate Compliance Team, que nos collaborateurs sont familiarisés avec le contenu du Code et qu'ils comprennent et appliquent les principes et procédures destinés à prévenir la corruption.

En outre, le département Corporate Compliance évalue en permanence l'adéquation et l'efficacité du Code et procède, le cas échéant, à des ajustements.

Ces évaluations sont effectuées à intervalles réguliers et incluent notamment une évaluation du paysage actuel des risques, des retours des collaborateurs, ainsi que les changements dans la législation pertinente et les bonnes pratiques. Grâce à ces mesures, Sartorius garantit que le Code reste toujours à jour, pertinent et efficace.

Pour toute formation supplémentaire de leurs collaborateurs en dehors des sessions régulières, les cadres s'adressent au département Corporate Compliance.

Contacts et canaux de signalement

Pour tout signalement ou toute question relative au présent Code anti-corruption, 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



[Portail des lanceurs d'alerte](#)



Numéros d'appel gratuits (00800 22 44 22 11) et payants (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