

ANNEXE 5 – CODE DE CONDUITE

Le Code de Conduite a été actualisé pour la dernière fois en novembre 2024.

Code de conduite Groupe Spadel

Date de dernière mise à jour : 12 novembre 2024

Contenu

1. Mot d'introduction du CEO	3
2. Les valeurs de Spadel	4
3. Introduction au Code de conduite	4
4. Respect des personnes	6
5. Intégrité dans les affaires.....	6
6. Intégrité financière.....	8
7. Environnement, sécurité et santé.....	9
8. Conflit d'intérêts	10
9. Protection de la vie privée, de la confidentialité et des autres biens.....	10
10. Information, communication et médias	11
Annexe I - Formulaire d'adhésion.....	12
Annexe II - Informations complémentaires et contacts	13

1. Mot d'introduction du CEO

Cher collègue,

Chaque jour, nous donnons le meilleur de nous-mêmes afin de répondre au mieux au besoin le plus fondamental de nos consommateurs: l'hydratation. Pas par n'importe quel type d'hydratation, mais par un produit d'une pureté unique. C'est notre but et cela nous pousse à atteindre la plus haute qualité dans nos produits ainsi que dans nos services.



Comment y parvenons-nous, jour après jour ?

En prenant nos valeurs à cœur dans tout ce que nous faisons. Excellence, Ensemble, Agilité et Responsabilité constituent la base de notre culture d'entreprise. Cela semble aller de soi, mais nécessite un effort constant et un réel engagement afin de toujours réaliser ce que nous avons promis. Chacun d'entre nous a la responsabilité de faire ce qui est juste dans le respect des lois, règles et réglementations en vigueur et ceci à l'égard de ses collègues, clients, fournisseurs et partenaires commerciaux.

Notre code de conduite met en mots les actions et attitudes qui nous guident, que nous travaillions en usine ou ayons une fonction de bureau. Il constitue notre fondement et nous rappelle ce qu'il faut faire pour maintenir une réputation d'intégrité. Chez Spadel, nous nous engageons à travailler de manière légale et éthique.

Nous attendons de vous, en tant que principaux ambassadeurs de notre groupe et de nos marques, que vous respectiez nos valeurs et nos normes et que vous les viviez au quotidien. Ensemble, nous construisons et maintenons une culture d'entreprise forte.

Cordialement,

Marc du Bois

2. Les valeurs de Spadel

Spadel s'engage pour une culture d'entreprise forte et unique fondée sur des valeurs solides et des principes éthiques qui visent à créer de la valeur pour chacune de nos parties prenantes. Les valeurs clés du Groupe Spadel¹ sont les suivantes :



Créer un impact positif

- Nous écoutons et interagissons avec nos parties prenantes
- Nous prenons soin de nos collègues et les aidons à se développer et à s'épanouir
- Nous agissons pour améliorer l'environnement et la société
- Nous proposons des produits naturels de qualité pour contribuer à une vie plus saine.



Être agile et décisif

- Nous prenons des décisions
- Nous agissons rapidement et avec prévoyance
- Nous sommes flexibles et savons nous remettre en question
- Nous échouons parfois mais apprenons toujours



Dépasser les attentes

- Nous fixons des objectifs ambitieux et inspirants
- Nous nous surpassons
- Nous nous améliorons continuellement
- Nous proposons de nouvelles suggestions et des idées innovantes



Agir comme une seule équipe

- Nous nous faisons confiance et nous nous respectons mutuellement
- Nous collaborons et progressons ensemble
- Nous parlons d'une seule voix
- Nous vivons de bons moments et célébrons nos succès

3. Introduction au Code de conduite

Qui est concerné ?

Chaque **ouvrier et employé** à temps plein ou à temps partiel du Groupe Spadel, en ce compris toute personne travaillant pour le Groupe Spadel en qualité d'indépendant ou de consultant, sauf indication contraire (un « **Employé** » ou ensemble les « **Employés** »).

Chaque Employé recevra le Code de conduite au moment du début de son activité auprès du Groupe Spadel². Dans tous les contrats conclus par le Groupe avec une personne exerçant ses activités en qualité d'indépendant, le présent Code de conduite sera annexé. Il sera demandé à tout Employé de reconnaître avoir lu le présent Code et de confirmer le respecter en retournant le formulaire d'adhésion signé auprès du Département des Ressources Humaines compétent.

Le Code de conduite est publié sur le [OnePlace](#) de Spadel et est sujet à modification de temps à autre. Le Code publié est la version qui fait foi.

Pourquoi ?

¹ Le Groupe Spadel (ou « **Spadel** » ou « **Groupe** ») comprend Spadel SA/NV mais également toutes ses filiales directes et indirectes, qu'elles soient situées en Belgique, aux Pays-Bas, en France ou en Bulgarie.

² Ou, pour ceux qui seraient déjà Employé du Groupe Spadel, au moment du lancement du Code de conduite par e-mail.

La réputation d'honnêteté et d'intégrité du Groupe Spadel est un atout précieux. Toute infraction à la politique susmentionnée peut donc gravement nuire au Groupe.

Les principes exposés dans le présent Code font état de notre manière de faire des affaires et confirment notre engagement de respecter tous les lois et règlements qui nous sont applicables. Tous les Employés du Groupe Spadel sont tenus de :

- **Connaître et faire respecter ce Code** ainsi que les lois et autres polices qui nous sont applicables ;
- **Faire preuve de bon sens et de discernement** pour faire respecter l'esprit de ce Code dans l'hypothèse où une situation ne serait pas explicitement couverte ;
- **Demander de l'aide** chaque fois que cela peut s'avérer nécessaire ou utile, et
- **Signaler des éventuelles irrégularités** ou violations potentielles ou effectives du Code.

Tout Employé enfreignant sciemment ce Code, qui autorise ou permet à un subordonné de l'enfreindre, est susceptible de faire l'objet de sanctions disciplinaires, notamment une rétrogradation ou un licenciement.

Qu'attend-on des managers ?

Chez Spadel, tous les managers doivent servir de modèles et sont tenus de promouvoir une culture de l'éthique et de la conformité au sein de leur domaine de responsabilité. Cela signifie qu'ils doivent s'assurer que les Employés qu'ils supervisent comprennent bien leurs responsabilités dans le cadre du Code de conduite, aussi bien en théorie qu'en pratique. Les managers doivent créer un environnement de travail positif et bienveillant, dans lequel les Employés sont encouragés à s'exprimer et à demander de l'aide. Lorsque les managers sont informés d'une situation contraire à l'éthique ou de ternir la réputation du Groupe Spadel, ils doivent en rapporter immédiatement au Département Juridique du Groupe.

Aucun manager n'est habilité à autoriser un quelconque écart au Code de conduite au titre d'exigences concurrentielles ou commerciales, d'habitudes du secteur ou d'autres exigences.

Comment déclarer une infraction ?

Le Groupe Spadel valorise l'aide apportée par les Employés ayant identifié des problèmes éventuels devant être résolus ou des infractions potentielles au Code de conduite ou aux lois et règlements en vigueur.

Le signalement des infractions passe par les voies de communication ordinaires, à savoir votre manager, le Département des Ressources Humaines, le Département Juridique ou encore l'Auditeur interne.

Vous pouvez également faire part de votre doute ou réclamation anonymement auprès d'un organisme spécialisé indépendant (**Convercent**) par le biais du système d'alerte. Ces réclamations peuvent être émises via une plateforme Internet ou par téléphone (www.ethicspadel.com).

Les Employés peuvent choisir d'émettre ces réclamations de manière anonyme ou non et dans leur langue. Convercent garantira l'anonymat en transmettant la réclamation auprès d'un nombre limité de personnes, à savoir le Responsable du Département des Ressources Humaines, le Département Juridique et l'Auditeur interne. Ces derniers assureront le traitement de la réclamation en fonction de sa nature et des personnes impliquées.

En aucun cas une personne impliquée dans une réclamation ne sera en mesure de prendre connaissance de la réclamation et/ou d'y accéder dans le système. Ceci vaut également pour le Responsable du Département des Ressources Humaines, le Département Juridique et l'Auditeur interne. Le système Convercent garantit la parfaite conformité à l'ensemble des lois et règlements applicables.

Sous réserve d'éventuelles obligations légales, le Groupe Spadel prendra toutes les mesures possibles pour

assurer la confidentialité des rapports, y compris concernant l'identité du déclarant et ce, quelque soit le moyen de communication employé.

Le Groupe ne tolérera aucunes représailles à l'encontre des Employés qui ont, en toute bonne foi, déclaré une infraction ou une violation du Code de conduite de Spadel ou tout autre comportement illégal. Spadel prend très au sérieux les plaintes pour représailles. Les menaces de représailles font l'objet d'une enquête et sont suivies d'actions appropriées.

Toute personne se livrant sciemment à de fausses déclarations concernant une autre personne commet une faute grave.

4. Respect des personnes

Le succès durable du Groupe Spadel dépend de notre engagement à développer et exploiter les divers talents et énergies de tous les Employés du Groupe Spadel.

Les Employés engagés et en voie de l'être sont évalués selon des principes d'équité et d'impartialité.

Le Groupe Spadel s'efforce de créer un environnement de travail positif et bienveillant, de respect mutuel, d'encouragement et de travail d'équipe. Le Groupe Spadel privilégie un environnement de partage, favorisant les discussions ouvertes, l'apprentissage continu et la diversité.

Chacun de nous se doit de créer un environnement de travail productif, i.e. un environnement qui récompense un haut niveau de performance et la quête de l'excellence, ainsi qu'une atmosphère de confiance et de respect. Le Groupe Spadel favorise un environnement de travail où le harcèlement n'a pas sa place, et applique une tolérance zéro envers toute conduite qui interfère de façon inappropriée ou disproportionnée avec la performance au travail, porte atteinte à la dignité des personnes ou crée un environnement de travail intimidant, hostile, exclusif ou agressif. Cela inclut la discrimination, le harcèlement, l'intimidation ou l'exclusion basés sur l'origine ethnique, la couleur de peau (ou apparence physique), la religion, le sexe, l'âge, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, le statut marital ou le handicap, etc.

Nous sommes également conscients de notre obligation de respecter la dignité humaine et de protéger les droits à la vie privée de tous nos Employés, clients, prestataires de services et fournisseurs.

Le Groupe Spadel exige que ses Employés, clients, prestataires de services et fournisseurs respectent ces principes.

5. Intégrité dans les affaires

La politique du Groupe Spadel impose à ses Employés de respecter scrupuleusement l'ensemble des lois et règlements en vigueur et d'appliquer les normes d'éthique professionnelle les plus rigoureuses. Notre succès sur la durée dépend de notre compétitivité sans failles. Mais celle-ci doit être basée sur l'honnêteté et la loyauté. Les Employés doivent en effet se comporter de manière loyale pour tout ce qui concerne les affaires du Groupe Spadel et s'interdire de participer sciemment à des activités illégales ou inappropriées.

Notre succès réside dans des relations commerciales basées sur la confiance et les avantages réciproques pour chacune des parties en jeu. Nous nous efforçons de développer nos activités en comprenant les besoins de nos clients, sous-traitants et fournisseurs. Si les pratiques locales semblent entrer en conflit avec les normes de conduite du Groupe ou si vous avez un doute sur les règles applicables sur un marché particulier, n'hésitez pas à contacter le Département Juridique pour demander un conseil avant d'agir.

Anti-corruption et pots-de-vin

Anti-corruption

La corruption nuit non seulement à notre Groupe, mais aussi aux communautés avec lesquelles nous faisons des affaires. Les gouvernements prennent des mesures pour combattre la corruption et certains pays dans lesquels nous opérons bénéficient de telles lois. C'est la raison pour laquelle Spadel a adopté une politique de tolérance zéro envers la corruption, quel que soit l'endroit où nous nous trouvons. Cela signifie que tous les Employés du Groupe ont l'interdiction de donner ou de promettre un avantage indu à une personne, quelle qu'elle soit, qui se trouverait en position de confiance, que ce soit au sein d'un gouvernement ou d'une entreprise privée. Il n'existe aucune exception possible en ce qui concerne les petits montants ou les paiements dits « de facilitation » ou « pots-de-vin »

Corruption indirecte

Les Employés du Groupe Spadel ne doivent pas utiliser les services de tiers pour payer des dessous-de-table ou effectuer des paiements dits « de facilitation » ou « pots-de-vin ». C'est pourquoi nous devons nous assurer que nos partenaires soient conscients et engagés dans la lutte anti-corruption et soutiennent les politiques relatives à la corruption du Groupe Spadel. Les procédures de diligence raisonnable applicables, mises en oeuvre dans la sélection des tierces parties, doivent aussi être strictement suivies.

Cadeaux, divertissements et faveurs diverses

Nous opérons parmi nos concurrents sur la seule base de notre qualité et de nos compétences. Les Employés du Groupe ne doivent pas être influencés par l'octroi de faveurs et ne doivent pas essayer d'influencer d'autres personnes en leur prodiguant irrégulièrement des faveurs.

Les Employés peuvent uniquement proposer ou accepter des repas d'affaires raisonnables ainsi que des présents symboliques (ex. petites sommes destinées aux divertissements, cadeaux ou pourboires), lorsque cela est approprié selon les circonstances et dans le respect des lois en vigueur et les pratiques commerciales admises dans le pays où ils sont octroyés/reçus; ils n'ont pas le droit d'accepter ni de proposer des présents, des divertissements et des repas d'affaires, lorsqu'un tel comportement peut donner l'impression d'influencer irrégulièrement la relation d'affaires concernée. Par principe, tout ce qui dépasse une valeur de 50 € (ou un montant équivalent dans une autre devise) par personne est considéré comme inapproprié.

Toute dérogation aux consignes susmentionnées est soumise à l'accord écrit du membre du Comité Exécutif compétent et doit être communiquée en toute transparence au Département Juridique. Dans certains cas exceptionnels, des dérogations individuelles sont possibles pour les membres du Comité Exécutif qui ont régulièrement besoin d'interagir à un plus haut niveau et pour qui d'autres montants peuvent être convenus avec le CEO du Groupe sur une base permanente.

Engagement social, contributions politiques et mandats

Le Groupe Spadel apprécie l'engagement privé des Employés dans des clubs, des associations et des organismes sociaux, politiques ou culturels poursuivant des objectifs généralement admis et autorisés par la loi. Néanmoins, cet engagement ne doit pas mettre en péril l'accomplissement de vos obligations à l'égard du Groupe Spadel, qui est votre employeur. Cet engagement ne doit pas non plus influencer sur la réputation du Groupe Spadel. Si vous exprimer des points de vue privés dans un lieu public, vous ne devez pas évoquer vos fonctions au sein du Groupe Spadel.

Il est strictement interdit d'apporter une contribution directe ou indirecte à un parti politique, comité ou candidat à des fonctions publiques par le biais du Groupe, même si les règlements locaux l'autorisent, sauf avec l'accord formel du CEO du Groupe Spadel.

Toutefois, les Employés qui souhaiteraient se présenter à des élections locales, régionales, provinciales, nationales, fédérales ou européennes sont autorisés à le faire moyennant avertissement préalable du CEO du Groupe Spadel et pour autant qu'ils fassent clairement savoir qu'ils ne représentent pas Spadel.

Tout mandat d'administrateur dans des sociétés (in)directement liées aux missions des Employés chez Spadel doit être discuté au préalable avec le CEO du Groupe Spadel tandis que tout mandat dans des ASBL ou autres associations professionnelles doit être discuté au préalable avec le Responsable du Département Juridique du Groupe Spadel.

Concurrence et anti-trust

Le Groupe Spadel adhère strictement à ce que l'on appelle soit les lois de la « concurrence » dans certains pays, soit les lois « antitrust » dans d'autres. Ces lois favorisent et protègent la libre concurrence loyale dans le monde et interdisent tout comportement contraire à la concurrence, comme la fixation des prix. Aucun Employé n'est autorisé à participer à la fixation directe ou indirecte des prix, à la définition de niveaux de production, au truquage d'offres, à l'attribution de marchés, de clients ou de territoires, au boycottage de clients ou à toute activité similaire de concurrence illégale. Ces lois limitent également fortement les informations que le Groupe Spadel peut partager avec ses concurrents.

De manière générale, la politique du Groupe Spadel impose à ses Employés de respecter scrupuleusement l'ensemble des lois et règlements en vigueur et d'appliquer les normes d'éthique professionnelle les plus rigoureuses. Tous les Employés doivent comprendre dans quelle mesure les lois et règlements en vigueur, notamment les lois de la concurrence, affectent leur travail quotidien et doivent systématiquement s'y conformer sans réserve.

Restrictions commerciales – Sanctions

Un certain nombre de pays, l'UE et les Nations unies, imposent de temps à autre des restrictions sur les exportations et sur les autres relations avec certains pays, entités et individus. De telles restrictions interdisent au Groupe Spadel de s'engager dans certaines activités commerciales dans des pays et avec des personnes et des entités spécifiques. Le Groupe Spadel s'engage à ne pas contracter de relations d'affaires avec des entreprises qui sont mises à l'écart par les gouvernements. Des pénalités sévères telles que des amendes, la révocation des permis d'exportation et l'emprisonnement peuvent s'appliquer lorsque ces restrictions ne sont pas respectées. Le Groupe Spadel s'engage à respecter l'ensemble des législations nationales et internationales en matière d'exportation et d'embargo politique et/ou économique.

6. Intégrité financière

Le Groupe Spadel s'engage à rendre compte avec honnêteté, exactitude et promptitude de ses activités financières. Nous nous interdisons toute action ou toute absence d'action qui pourrait rendre nos activités financières opaques vis-à-vis de nos parties prenantes. Tous les Employés doivent respecter la responsabilité qui nous incombe en vue de défendre l'ensemble des normes et réglementations applicables en matière de comptabilité et de déclaration financière.

Tenue des registres, rapports financiers contrôles financiers et transparence

En tant que société cotée en bourse, il est essentiel que les livres, registres, comptes et états financiers de Spadel soient complets, précis et compréhensibles. Ils doivent être tenus de manière suffisamment détaillée et être conformes au système de contrôle interne de Spadel. Toutes les transactions financières doivent être consignées correctement dans les livres appropriés en temps opportun, étant donné que le signalement immédiat permet une intervention précoce. Les fonds, les actifs ou les transactions non enregistrés ou « hors des livres » sont interdits.

Par principe, tous les paiements professionnels doivent être réalisés par virement bancaire. Les transactions devant être effectuées en espèces doivent impérativement être comptabilisées et être correctement documentées dans une livre de caisse.

Responsabilité supplémentaire des directeurs et gestionnaires financiers

Les directeurs et les gestionnaires financiers, tout comme les autres responsables en charge de l'exactitude de l'information financière, ont également l'obligation de s'assurer que des contrôles appropriés sont en place pour

l'obtention de rapports financiers et de gestion véridiques, précis, complets, objectifs, cohérents, ponctuels et compréhensibles.

Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est le processus par lequel des individus ou des entités tentent de dissimuler des fonds illicites ou de rendre ces fonds légitimes en les faisant passer par le système financier afin de cacher toutes traces d'origine criminelle. Il est essentiel de connaître et de se conformer à la législation qui vise à mettre un terme au blanchiment d'argent. Nous devons faire preuve de diligence et exercer notre bon sens lorsque nous traitons des transactions inhabituelles avec des clients ou fournisseurs. Le Groupe Spadel ne tolérera, ne facilitera ni ne soutiendra d'aucune façon le blanchiment d'argent.

Frais professionnels et voyages

Tous les comptes de frais seront renseignés et enregistrés avec exactitude en temps utile. Si vous n'êtes pas sûr de savoir si une certaine dépense est légitime, demandez au préalable à votre supérieur hiérarchique. Pour des directives plus détaillées, veuillez consulter la procédure « Notes de frais » du Groupe Spadel, disponible sur le *OnePlace* de Spadel.

Délit d'initié – Dealing Code

En travaillant chez Spadel, nous pouvons avoir connaissance d'informations non publiques concernant le Groupe ou d'autres sociétés avec lesquelles nous faisons affaire. L'information non publique (également appelée « information privilégiée ») est une information spécifique relative à une société, qui n'est pas connue du grand public et qu'un investisseur raisonnable pourrait considérer comme importante au moment d'une décision d'achat, de vente ou de détention des titres de la société en question. L'achat ou la vente de titres d'une entreprise sur la base d'informations confidentielles (connues sous le nom de « délit d'initié ») constitue une infraction criminelle dans de nombreux pays. Les Employés de Spadel ont l'interdiction de négocier à partir de renseignements « confidentiels » des actions ou autres titres de Spadel, avec toute entité de Spadel, ou avec toute autre société cotée en bourse. Il est également interdit de révéler des « informations confidentielles » à d'autres personnes, même aux membres de votre famille (appelé couramment « tuyautage »). Cela peut entraîner des poursuites pénales pour toute personne impliquée. Tous les Employés du Groupe Spadel doivent connaître le « Dealing Code » de Spadel, qui peut être consulté sur le *OnePlace* de Spadel.

En cas de doute concernant l'interprétation ou l'applicabilité des règles du Groupe Spadel en matière de délit d'initié, les Employés doivent consulter le Département Juridique.

7. Environnement, sécurité et santé

Environnement

Le Groupe Spadel s'engage, aujourd'hui et pour le futur, en termes de développement durable et socialement responsable, et œuvre en faveur du progrès durable dans les domaines de la sécurité, de la santé et de l'environnement.

Le Groupe s'engage à minimiser les conséquences environnementales dans toutes ses activités et à se conformer à la législation sur la protection de l'environnement dans l'ensemble des pays où il développe ses activités. Le Groupe Spadel continuera à surveiller ses activités afin d'améliorer continuellement son empreinte écologique. Cet engagement, tout comme le respect de celui-ci, est exigé de tous les Employés.

Santé et sécurité du personnel

Le Groupe Spadel considère ses Employés comme son principal atout et s'engage à leur procurer un environnement de travail sûr et sain. Chaque Employé doit respecter cet engagement en suivant les procédures relatives à la santé et à la sécurité, et en maintenant un lieu de travail sûr et sain. Nous sommes tous censés accomplir nos tâches sans être sous l'influence de substances susceptibles de nuire à notre travail. Tous les accidents de travail, équipements non sécurisés, pratiques et conditions dangereuses sur le lieu de travail

doivent être promptement signalés (en cas d'urgence : par téléphone) au responsable local des Ressources Humaines. Cela inclut l'alcool, les drogues illicites, les substances contrôlées et dans certains cas, les médicaments prescrits sur ordonnance.

Sécurité des produits

La sécurité, l'intégrité, la qualité et la légalité des produits est primordiale pour le Groupe Spadel. Chaque Employé doit respecter cet engagement en suivant les procédures relatives à la qualité et la sécurité et en signalant sans délai tout problème ou toute situation dangereuse pour les produits, le cas échéant, par le biais du système d'alerte, Convercent, visé plus haut.

8. Conflit d'intérêts

Les Employés s'interdisent de participer à des activités (professionnelles ou privées) incompatibles ou interférant avec l'accomplissement de leurs obligations envers le Groupe Spadel. De plus, les Employés doivent être objectifs et assidus dans l'accomplissement de leurs obligations et responsabilités.

Dans le cadre de leurs relations avec les clients, prospects, fournisseurs, acheteurs ou concurrents, les Employés du Groupe Spadel doivent agir dans l'intérêt du Groupe Spadel, et non en fonction de leurs relations et/ou intérêts personnels. Tous les Employés s'engagent à ne jamais citer le nom de Spadel (ou celui de ses filiales) dans leur intérêt personnel.

Tout Employé participant directement ou indirectement, par le biais de membres de sa famille, de connaissances ou autres, à des activités contraires ou susceptibles d'être contraire aux intérêts du Groupe Spadel doit le communiquer en toute transparence au Département Juridique.

Ce dernier fera, le cas échéant, remonter l'affaire au CEO du Groupe Spadel qui l'adressera à qui de droit au sein de l'organisation. Le Groupe étudiera chaque situation au cas par cas, en fonction des responsabilités et des obligations de la personne au sein du Groupe et prendra les mesures qui s'imposent en fonction de l'implication de cette personne.

9. Protection de la vie privée, de la confidentialité et des autres biens

Utilisation des actifs

Tous les Employés doivent protéger les actifs du Groupe Spadel et veiller à leur bonne utilisation. Ils doivent être utilisés à des fins légitimes et uniquement pour les affaires du Groupe Spadel. Par « actifs du Groupe », on entend notamment le temps au travail et le fruit du travail, ainsi que les équipements et les véhicules, les ordinateurs et logiciels, les produits, les supports matériels, les informations, marques commerciales et nom du Groupe, etc. Concernant l'utilisation des ordinateurs et/ou autres dispositifs électroniques, d'internet, du réseau du Groupe ou des véhicules de fonction, nous nous référons en particulier aux différentes politiques applicables.

Systèmes de communication

Tous les Employés doivent utiliser les systèmes de communication de Spadel, tels que le courrier électronique et Internet, de manière appropriée et en toute légalité. Il est interdit d'accéder, télécharger ou distribuer de matériel illégal, offensant ou susceptible d'avoir un impact négatif sur la réputation du Groupe Spadel. Nous sommes également tenus de faire preuve de discrétion et de discernement lors de la rédaction d'e-mails, afin de nous assurer que nos échanges sont professionnels et appropriés.

Informations protégées et propriété intellectuelle

Dans le cadre de leurs fonctions, tous les Employés portent leur part de responsabilité concernant la protection des actifs matériels et immatériels du Groupe Spadel.

Les **actifs matériels** incluent notamment les produits, les équipements, les installations, les véhicules, les ordinateurs et logiciels, les comptes bancaires, les cartes de crédit, les fichiers et autres données du Groupe.

Les **actifs immatériels** incluent les actifs intangibles, comme les informations développées par les Employés ou les agents du Groupe Spadel, qui sont généralement inconnues du public (c.-à-d. les secrets d'affaires et/ou le savoir-faire, les résultats du Groupe, le contenu de documents internes, les stratégies commerciales, les résultats de recherche ou de formules, etc.), les droits de propriété industrielle, les technologies et d'autres informations importantes.

Les informations fournies par les fournisseurs, les clients et d'autres partenaires commerciaux peuvent également nécessiter d'être protégées.

Les informations protégées comprennent toutes les informations non publiques dont la divulgation pourrait être bénéfique aux concurrents, ou nuisible au Groupe, à ses clients ou à ses fournisseurs. L'utilisation, la divulgation ou la distribution non autorisée de ces informations est interdite et peut entraîner des sanctions civiles ou pénales. Les Employés doivent préserver la confidentialité des informations protégées qui leur ont été confiées par le Groupe ou par ses clients et fournisseurs, sauf lorsque la divulgation est autorisée par écrit par le CEO ou exigée par la législation, après confirmation du Département Juridique. Les Employés s'interdisent également de tirer profit des informations confidentielles ou des opportunités commerciales dont ils ont connaissance de par leurs fonctions au sein du Groupe Spadel. Ils ne doivent pas non plus exploiter ces informations au détriment du Groupe Spadel.

Dans ce cadre, la sécurité informatique joue un rôle important. Tous les Employés sont tenus d'utiliser les systèmes informatiques de manière totalement éthique, légale et courtoise et de recourir aux outils de sécurité mis à leur disposition, par ex. le respect des procédures de sécurité, telle que la gestion des mots de passe pour protéger suffisamment les données du Groupe Spadel.

S'il est commercialement nécessaire de divulguer des informations confidentielles à un tiers, en plus de l'accord préalable d'un membre du Comité Exécutif, un accord de confidentialité devra être conclu avec le tiers concerné. Le contrat type d'accord de confidentialité sera fourni par le Département Juridique.

Conservation des dossiers

Tous les Employés du Groupe Spadel doivent s'assurer que les dossiers professionnels sont conservés conformément aux politiques internes et aux réglementations locales. Cela comprend les documents physiques tels que les contrats ou les fichiers, mais aussi les données électroniques telles que le courrier électronique.

Protection des données

Le Groupe Spadel respecte la vie privée de tous ses Employés, partenaires commerciaux et clients. Nous traitons les données personnelles conformément au Règlement général sur la protection des données (« **RGPD** ») et autres lois locales sur la protection des données, ainsi qu'aux politiques internes du Groupe. Les Employés en charge de ces données personnelles d'autrui les collectent, utilisent et traitent uniquement à des fins légitimes, en limitant l'accès à ceux qui ont un but commercial légitime pour les consulter, et prennent des précautions pour empêcher leur divulgation sans autorisation.

10. Information, communication et médias

Aucun Employé, à l'exception du porte-parole du Groupe et des porte-paroles désignés pour chaque entité, ne répondra aux sollicitations des médias, ne donnera d'interviews, ne fera de discours ou de présentations en dehors du Groupe sans l'accord préalable du CEO du Groupe Spadel.

Annexe I - Formulaire d'adhésion

Je soussigné(é), _____, reconnais avoir reçu et lu un exemplaire du Code de conduite de Spadel. Je comprends ce Code et m'y conformerai pendant toute la durée de mon emploi dans le Groupe Spadel.

Le Code de conduite est publié sur le [OnePlace](#) de Spadel et est sujet à modification de temps à autre. Je comprends et reconnais que le Code publié est la version qui fait foi.

Date : _____

Nom de l'employé/ouvrier
(en majuscules) : _____

Signature : _____

Annexe II - Informations complémentaires et contacts

Tous les Employés s'engagent à respecter rigoureusement l'ensemble des politiques, directives et valeurs du Groupe Spadel.

Au-delà des politiques pour lesquelles vous avez eu l'obligation de marquer un consentement écrit, toutes les politiques et directives du Groupe Spadel sont disponibles sur le [OnePlace](#) du Groupe Spadel.

En cas de questions au sujet du présent Code de conduite ou toute autre politique, n'hésitez pas à contacter :

- **Responsable du Département Juridique du Groupe Spadel**
Sophie Keller
P +32 473 67 45 99
s.keller@spadel.com

- **Directeur des Ressources Humaines du Groupe Spadel**
Tatiana Goeminne
P +32 479 53 36 33
t.goeminne@spadel.com

- **Auditeur Interne du Groupe Spadel**
David Coumans
P +32 476 97 00 31
d.coumans@spadel.com