



## Code de conduite

Le groupe BDR Thermea compte sur l'ouverture d'esprit et l'intégrité de tous les salariés de l'entreprise. Il appartient à chaque salarié, dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de la société, de respecter la lettre et l'esprit du Code de conduite du groupe BDR Thermea.

Le Code s'applique aux actions et aux comportements individuels des salariés dans l'exercice de leurs fonctions. Il expose les règles comportementales de base qu'il convient de respecter et ne prétend pas être exhaustif. Localement, la direction des sociétés d'exploitation peut stipuler des règles de conduite plus strictes que celles contenues dans le présent Code, si tant est que ces règles correspondent à nos valeurs fondamentales et préservent la bonne réputation du groupe BDR Thermea dans le monde.

Cependant, nous reconnaissons que l'application du Code n'est pas toujours évidente ou aisée dans les situations concrètes de la vie quotidienne. C'est la raison pour laquelle un message important revient constamment dans le présent document : « En cas de doute, posez la question ! » Tout dilemme

peut être discuté et résolu en vous adressant à votre supérieur hiérarchique, à votre direction locale ou au service des Ressources humaines du groupe, si cela vous semble préférable. Le cas échéant, le dilemme est présenté au comité de direction du groupe, garant des valeurs morales du groupe BDR Thermea, afin d'obtenir son conseil.

Notre longue expérience nous permet d'affirmer que la transparence permet aux entreprises de nouer des relations d'affaires à long terme avec des partenaires de confiance. C'est la raison pour laquelle, la transparence et l'intégrité, en paroles et en actes, sont essentielles à l'accomplissement de notre mission et de notre vision. Une conduite éthique, ou dans le langage courant une « bonne conduite », fait partie intégrante de toute entreprise pérenne.

Il vous appartient de lire et d'assimiler le présent Code et d'en déterminer les incidences pour vous en tant que salarié du groupe BDR Thermea. Vous contribuerez ainsi à faire du groupe BDR Thermea une meilleure société.



## Respect de la confidentialité

Les salariés doivent préserver la confidentialité de toutes les informations relatives aux activités de la société, y compris les informations techniques ou non techniques exclusives dont le groupe BDR Thermea détient la propriété ou qui appartiennent à des tiers et sont entrées en la possession de la Société, durant la période de leur emploi et après leur départ. Les salariés ne doivent pas utiliser ces informations à des fins personnelles ni à leur avantage ni les mettre à la disposition de tiers. Cette règle s'applique également aux données personnelles recueillies auprès des salariés, des clients, des fournisseurs et de toute autre tierce partie.



## Santé et sécurité sur le lieu de travail

Les entreprises du groupe BDR Thermea garantissent un environnement de travail sûr et sain à tous leurs salariés. Nous informons nos salariés et les formons des pratiques de travail sûres et efficaces. Les politiques d'hygiène et de sécurité locales font référence aux règles et consignes qui nous sont propres.



## Cadeaux et anti-corruption

Les salariés ne doivent pas accepter de cadeaux (y compris des billets pour des spectacles) de la part des fournisseurs ou des clients sans en informer le directeur compétent. Le directeur compétent décide de la légitimité du cadeau. Par ailleurs, les salariés ne doivent ni offrir ni recevoir de cadeaux ou de paiements qui pourraient être perçus comme des pots-de-vin.



## Lutte contre la discrimination

Les entreprises du groupe BDR Thermea s'engagent à protéger la dignité et l'intégrité des personnes. Conformément au droit national de chaque pays, nous nous engageons à offrir l'égalité des chances à tous les salariés et salariés potentiels par le biais de nos pratiques, politiques et procédures d'accès à l'emploi. Nous croyons que les salariés et les salariés potentiels ont le droit d'être traités avec dignité. Par conséquent, nous ne pratiquons aucune discrimination fondée sur le sexe, l'âge, les préférences sexuelles, les origines raciales, la religion, les croyances, les origines ethniques, le handicap, la situation matrimoniale, les opinions politiques ou les origines sociales. Nous ne tolérons aucun acte de harcèlement.



## Respect des lois et règlements

Les entreprises et les salariés du groupe BDR Thermea s'engagent à respecter pleinement les lois et règlements applicables, dans toutes les activités qui sont les leurs.



## Prévention des conflits d'intérêt

Les salariés du groupe BDR Thermea doivent éviter toute activité et toute situation dans lesquelles l'intérêt du salarié entre en conflit avec les intérêts de la société. Les salariés ne doivent pas tirer avantage d'opportunités commerciales qui reviennent de droit à la société. Toute dérogation devra être documentée et approuvée par un membre du comité de direction. Les salariés ne doivent ni concurrencer la société ni procurer d'avantages injustifiés à des tiers au détriment de la société.



## Choisir des partenaires commerciaux respectables

Nous n'entretiens pas sciemment de relations commerciales avec des parties qui contreviennent aux lois et règlements applicables, y compris le droit national, le droit de l'environnement et le droit du travail. Les sociétés du groupe BDR Thermea concluent des contrats avec des distributeurs (clients) qui respectent les principes du présent Code.



## Respect de la communauté et de la société

Nous nous comportons en entreprise responsable et respectueuse de l'environnement des communautés voisines de nos implantations et de la société en général. Nous entretenons des rapports cordiaux et d'entraide avec les communautés locales. Nous ne permettons pas que des déclarations politiques soient faites en notre nom ni n'autorisons l'utilisation des biens ou des locaux de la société à des fins politiques.



## Protection et utilisation appropriée des actifs

Chaque salarié est responsable de la bonne utilisation et de la protection de tous les actifs du groupe BDR Thermea afin d'en éviter la perte, l'usage abusif, le vol, la détérioration et le sabotage. L'utilisation de certains actifs à des fins personnelles peut être autorisée dans le cadre d'une politique en vigueur mais toutes les autres immobilisations corporelles et incorporelles du Groupe BDR Thermea doivent être utilisées à des fins licites et ayant obligatoirement rapport avec l'activité du groupe. Les actifs de la société comprennent notamment : les terrains, les bâtiments, les véhicules, les machines, le mobilier, le matériel informatique, les dessins et modèles, les processus, les systèmes, les données informatiques, la technologie, les stratégies commerciales, les business plans, les campagnes publicitaires, les marques et les brevets.



## Respect des lois anti-monopole et concurrence loyale

Nous adhérons aux principes de la libre entreprise et de la concurrence loyale sur lesquels nous nous fondons pour exercer nos activités et nous respectons les lois et les règlements applicables en matière de concurrence.



### Utilisation responsable des réseaux sociaux

Il est essentiel que notre société communique un message cohérent. De ce fait, seuls les salariés désignés sont autorisés à s'exprimer au nom de la société. Cette règle s'applique aux communications verbales, aux courriels et aux posts sur les réseaux sociaux. Si de par vos fonctions dans le groupe BDR Thermea, vous devez publier des posts sur les réseaux sociaux, ces posts ne doivent avoir trait qu'à des informations autorisées à des fins professionnelles et dont la teneur est conforme au présent Code de conduite.



### Qualité et sécurité des produits

Ce principe fondamental s'oppose à l'utilisation de matériaux et de procédés de fabrication non autorisés ou à tout acte illicite qui pourraient engager notre responsabilité envers les clients et le public, nuire à nos normes ou compromettre la pérennité de l'entreprise.



### Sincérité et précision des rapports financiers

Les opérations effectuées doivent être enregistrées de façon précise, complète, transparente et en temps voulu, conformément aux règles et principes comptables généralement acceptés et aux autres exigences légales applicables. La constitution ou la détention de fonds ou d'actifs non comptabilisés sont interdites. Les ristournes, remises et rabais accordés sur les ventes sont gérés et documentés de la même façon que le contrat de vente auquel ils se rapportent.



### Respecter les politiques et les normes internes

Nous sommes convaincus que les politiques et les normes internes sont essentielles à la gestion et à la gouvernance efficaces et responsables de notre société. Tous les salariés, du fait qu'ils ont accepté un emploi dans le groupe, s'engagent à respecter le Code de conduite et toutes les politiques, normes et procédures internes applicables.

## Droit d'alerte et protection du lanceur d'alerte

Le Code de conduite exige des salariés qu'ils fassent preuve d'un haut degré d'éthique personnelle et professionnelle dans l'exercice de leurs fonctions. Il incombe à chaque salarié de signaler les éventuelles violations du Code. Aucun salarié qui fait état en toute bonne foi d'une violation du Code de conduite ne subit de harcèlement, de représailles ou de changement pénalisant de statut professionnel. La procédure d'alerte vise à encourager une culture de la responsabilité, de l'intégrité et de la transparence, en appui aux systèmes de gestion des risques et en vue de protéger la réputation du groupe BDR Thermea.

- Dans les circonstances urgentes ou délicates qui exigent que le salarié obtienne des conseils confidentiels ou lorsque le supérieur hiérarchique du salarié ne peut répondre à ses questionnements, la responsable des Ressources humaines du Groupe doit être contactée.

#### **Responsable des Ressources humaines**

Pauline White: +44 7 764 218 419 | [whistleblower@bdrthermea.com](mailto:whistleblower@bdrthermea.com)

- En présence d'un questionnement qui ne peut trouver réponse auprès du supérieur hiérarchique du salarié ou de la responsable des Ressources humaines du groupe, le président du conseil de surveillance doit être contacté.

#### **Président du conseil de surveillance**

[chairman@bdrthermea.com](mailto:chairman@bdrthermea.com)

#### **CONFIDENTIALITE ET INTERDICTION DES MESURES DE REPRESAILLES**

- Les éventuelles violations du Code peuvent être notifiées sous le sceau de la confidentialité ou sous couvert de l'anonymat. Le signalement de violations ou de soupçons de violation du Code demeure confidentiel sous réserve de la nécessité de mener une enquête appropriée.
- Le salarié qui rapporte une violation ne subit ni mesure de représailles ni préjudice professionnel pour avoir remis en cause une situation ou une pratique commerciales ou pour avoir signalé de bonne foi une violation présumée du Code de conduite.

#### **PROCÉDURE**

- Tout salarié qui suspecte une violation du Code de conduite doit faire part de ses préoccupations à une personne qui peut y répondre adéquatement. Dans la plupart des cas, le supérieur hiérarchique du salarié est le mieux placé pour répondre aux interrogations de celui-ci.

#### **AGIR DE BONNE FOI**

- Tout salarié qui notifie une violation présumée du Code de conduite doit avoir des motifs raisonnables de croire que l'information divulguée est véridique et exacte. Toute allégation dénuée de tout fondement qui s'avère avoir été formulée par malveillance est considérée comme une faute grave passible de sanctions disciplinaires.