

VERESCENCE



CODE ÉTHIQUE



NOS VALEURS

Nous partageons tous la même passion pour la beauté de notre savoir-faire et de nos produits. Avec elle, naît la fierté de contribuer au succès de nos clients. C'est aussi la passion qui nous unit dans l'aventure Verescence. Elle nous donne l'envie et l'énergie de construire ensemble un futur brillant pour notre entreprise.



Avoir l'ambition de l'excellence, c'est se dépasser à chaque instant, rechercher à faire mieux tous les jours. Pour nos employés, excellence rime avec implication, amélioration des conditions de travail et développement des talents. Nos clients sont notre priorité et l'excellence implique de leur donner toujours plus de services et plus de valeur.

Le respect est l'un des fondements de Verescence. Le respect de chacun, au regard de la richesse liée à notre diversité culturelle et géographique. Le respect de la mixité, avec la valorisation de l'égalité. Le respect de nos engagements envers nos clients, collaborateurs et partenaires. Le respect de l'environnement, avec la mise en place d'une politique RSE* ambitieuse.

* Responsabilité sociale et environnementale



Le courage, la détermination et la créativité sont des forces pour consolider notre leadership, pour nous réinventer avec audace. L'innovation est un moteur dans le développement de notre entreprise et de nos produits. C'est aussi notre valeur ajoutée pour étonner sans cesse nos clients.

LE MOT DU CEO



« Le Respect passe, entre autre, par la stricte application de l'exigence d'intégrité par chacune et chacun.

Nous nous sommes attachés dans notre histoire, à être dans le respect des législations en vigueur et l'application constante de nos valeurs.

Cette dynamique se poursuit par la création d'un Comité de Compliance (anti-corrupcion) que je préside et qui a validé, entre autres, le déploiement de cette communication, la procédure d'alerte et des actions de formation.

Confiant dans votre engagement. »

A handwritten signature in black ink, consisting of the letters 'T' and 'R' intertwined in a stylized, cursive manner.

Thomas Riou
CEO

LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

NOTRE VISION

VERESCENCE (ci-après la « Société ») ainsi que ses filiales et sociétés affiliées (ci-après le « Groupe » ou « VERESCENCE ») se sont engagés à instaurer et à respecter les règles d'éthique les plus rigoureuses qui soient dans l'exercice de leurs activités.

VERESCENCE estime que sa réputation est l'un de ses biens les plus précieux et VERESCENCE veille à ce que ses filiales, sociétés affiliées, administrateurs, cadres dirigeants, employés, partenaires, prestataires, consultants, mandataires et représentants ne commettent aucune irrégularité dans l'accomplissement de leurs fonctions.

Il est important que VERESCENCE atteigne ses objectifs, mais la « façon » d'y parvenir est tout aussi importante pour VERESCENCE. Le Code d'Éthique est un élément fondamental de la culture de VERESCENCE.

Dans un environnement complexe, VERESCENCE veille au respect des

principes d'éthique ayant pour vocation de régir ses activités et il s'engage à respecter les lois et réglementations en vigueur dans les différents pays où il exerce ses activités, en particulier celles régissant la protection de l'environnement, la libre concurrence ou les aspects sociaux.

VERESCENCE adhère aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme ainsi qu'à ceux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE).

Le présent Code d'Éthique définit les principes fondamentaux que la Société se doit de respecter pour assurer son expansion. Il a pour but d'aider chaque employé à s'interroger sur l'attitude qu'il doit adopter dans les situations délicates qu'il peut rencontrer, au sein ou à l'extérieur de VERESCENCE, lors de l'accomplissement des tâches et responsabilités journalières qui lui incombent.

I. Le respect des personnes

Emploi

VERESCENCE interdit toute forme de travail forcé, ou bien encore tout travail carcéral involontaire. Les employés ne sont pas tenus de déposer des «cautions» ou de remettre à leur employeur les originaux de leurs papiers d'identité et ils sont libres de quitter leur emploi moyennant un préavis raisonnable.

Liberté d'association

VERESCENCE fait preuve d'ouverture d'esprit à l'égard des associations d'employés et représentants du personnel. Les délégués du personnel ne font l'objet d'aucune discrimination sur leur lieu de travail.

Conditions de travail

Un environnement de travail sain et sûr est assuré, conformément aux normes et lois applicables en matière de santé et de sécurité au travail dans les pays où VERESCENCE exerce ses activités. Les horaires de travail respectent les dispositions des lois nationales en vigueur.

Travail des enfants

VERESCENCE n'emploie pas d'enfants. Les politiques et procédures de VERESCENCE respectent les normes de l'Organisation internationale du travail en la matière. En vertu de ses normes tout être humain est considéré comme un « enfant » s'il est en droit d'aller à l'école ou d'accéder à un enseignement à plein temps en vertu des lois en vigueur ou, de toute manière, s'il est âgé de moins de 15 ans. Les enfants et les jeunes âgés de moins de 18 ans n'ont pas le droit de travailler la nuit ou dans des conditions dangereuses.

Salaires/Avantages sociaux

VERESCENCE se conforme aux lois nationales applicables en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. Tous les employés reçoivent avant de signer leur contrat de travail des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'embauche et leur salaire. Les salariés sont également informés du détail des éléments de leur rémunération chaque fois que leur salaire leur est versé. Il est interdit, à titre disciplinaire, d'effectuer des retenues sur salaire.

Discrimination

VERESCENCE ne pratique aucune forme de discrimination, directe ou indirecte, en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à un stage ou à une formation, de promotion professionnelle, de sanction disciplinaire, de licenciement ou de départ à la retraite basée sur des critères de race, d'origine ethnique, d'apparence physique, de nationalité, de religion, d'âge, de handicap, de sexe, de convictions politiques ou philosophiques, de situation de famille ou de santé, d'orientation sexuelle, de fortune, d'appartenance à un syndicat ou un parti politique.

Traitement cruel ou inhumain

Tous les employés sont traités avec respect et dignité. Il est interdit de recourir à toutes violences physiques ou morales, à toute menace de violences physiques, d'abus sexuel, de harcèlement physique ou moral et de violences verbales, de même qu'à toute autre forme d'intimidation. Toute personne reconnue coupable d'avoir commis des violences physiques ou verbales ou un harcèlement sexuel ou moral fera l'objet, le cas échéant,

de sanctions disciplinaires telles que définies dans chacun des établissements du Groupe.

VERESCENCE demande à l'ensemble des prestataires avec lesquels il travaille de respecter scrupuleusement ces principes de non-discrimination.

II. Respect de la santé, de la sécurité et de l'environnement

La politique de VERESCENCE en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) fait partie intégrante de la politique générale du Groupe et s'appuie sur trois piliers essentiels que sont People First, Act for Society et Eco Solutions.

People First

VERESCENCE veille à développer les talents et encourage la diversité au sein du Groupe. VERESCENCE s'engage à assurer la sécurité et à préserver la santé et le bien-être de ses employés et de toute personne entretenant des relations avec le Groupe, que ce soit à court, moyen ou long terme.

Act for Society

VERESCENCE met tout en œuvre pour atteindre l'excellence environnementale en favorisant et développant les échanges avec les fournisseurs et les partenaires locaux, en veillant à réduire sa consommation en énergie, ressources naturelles et matières premières et en valorisant ses déchets. VERESCENCE s'engage également dans des projets communautaires visant à défendre et promouvoir ses métiers et à contribuer localement au « mieux vivre ensemble » et au développement socio-économique.

Eco Solutions

VERESCENCE s'engage pour l'amélioration de l'impact environnemental de ses innovations et produits en assurant un contrôle rigoureux des réglementations tout en tenant compte dans la gestion quotidienne de ses activités des aspects sociaux de l'entreprise.

VERESCENCE encourage également ses fournisseurs, fabricants et sous-traitants à prendre des mesures de sécurité et de protection de l'environnement.

III. Confidentialité et Protection des informations sensibles

Toute information qui n'appartient pas au domaine public doit être protégée. Cette disposition s'applique notamment aux informations concernant VERESCENCE, ses employés et les tiers. Toute personne travaillant au sein de VERESCENCE peut avoir accès à des informations sensibles non-rendues publiques.

Les employés n'ont pas le droit d'utiliser ou de divulguer des informations confidentielles et/ou sensibles portées à leur connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, à quelque fin que ce soit ou de manière préjudiciable pour les intérêts de VERESCENCE.

Toute violation de cette disposition est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires telles que définies dans chacun des établissements.

IV. Prévention des conflits d'intérêt

Lors de l'exercice de leurs activités professionnelles, les employés doivent agir uniquement dans l'intérêt de VERESCENCE et ils doivent s'abstenir d'avoir des intérêts personnels ou tirer profit de leur fonction pour obtenir des avantages pour eux-mêmes ou pour des tiers.

Les employés doivent consciencieusement éviter toute situation qui pourrait être préjudiciable pour le Groupe pris dans son ensemble ou pour une partie de celui-ci ou pour les personnes avec lesquelles il est en affaires.

Toute activité ou tout intérêt qui pourrait influencer sur les responsabilités des employés lors d'une prise de décision objective constitue un conflit d'intérêt potentiel et est donc interdit. Aucun employé ne doit utiliser le poste qu'il occupe ou les connaissances acquises dans l'exercice de ses fonctions d'une manière donnant lieu à un conflit d'intérêt entre ses intérêts personnels et ses responsabilités légales ou morales envers VERESCENCE.

Le nom VERESCENCE ne peut pas être utilisé et sa réputation ne peut être engagée à des fins personnelles.

Les employés ne doivent pas accepter de cadeaux, gratifications, divertissements ou faveurs autres que symboliques de la part de tiers entretenant des relations d'affaires avec la Société ou essayant d'en instaurer qui pourraient influencer ou donneraient l'impression d'influer sur une décision concernant les activités de VERESCENCE.

V. Lutte contre la Corruption et le Trafic d'influence

VERESCENCE lutte fermement contre toutes les formes de corruption et de trafic d'influence dans tous les pays où le Groupe exerce ses activités.

La corruption est définie comme :

- Le fait de proposer, directement ou indirectement, à une personne du secteur public ou privé, des offres des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui, afin qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir ou parce qu'elle a accompli ou s'est abstenue d'accomplir un acte qui relève ou qui est facilité par ses activités et ses fonctions.

CODE ÉTHIQUE

- ▶ Le fait de solliciter ou d'accepter, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour accomplir ou avoir accompli, ou pour s'abstenir ou s'être abstenu d'accomplir un acte qui relève ou qui est facilité par ses activités ou ses fonctions.
- ▶ des services,
- ▶ tous autres avantages dans le but d'obtenir de ces personnes qu'elles accomplissent ou s'abstiennent d'accomplir un acte qui relève ou qui est facilité par leur activité ou leur fonction.

Le trafic d'influence consiste à proposer, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne pour qu'elle abuse ou parce qu'elle a abusé de son influence afin d'obtenir des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

VERESCENCE attend de tous ses employés, tant dans le cadre de leurs relations avec les autorités publiques que dans le cadre de leurs relations privées avec les différents partenaires de VERESCENCE (fournisseurs, prestataires, clients, sous-traitants), qu'ils n'acceptent pas, ni ne proposent, directement ou indirectement, lors de l'exercice de leurs fonctions :

- ▶ des sommes d'argent,
- ▶ des cadeaux,

Toute violation des Lois anticorruption peut soumettre la Société et ses actionnaires, mais aussi ses employés pris individuellement, à de graves sanctions civiles et pénales ainsi qu'à des sanctions disciplinaires telles que définies dans chacun des établissements.

Par ailleurs, participer à des pratiques commerciales corrompues peut irrémédiablement porter préjudice à la réputation et aux relations de VERESCENCE avec ses clients, partenaires commerciaux et actionnaires.

La Politique Générale de VERESCENCE sur le Respect des principes anticorruption fait partie intégrante de la politique globale du Groupe.

VI. Respect des principes de libre concurrence

VERESCENCE se conforme aux règles et lois du droit de la concurrence applicables dans l'Union Européenne et dans chaque Etat où VERESCENCE exerce son activité.

Toute violation des lois antitrust et des lois sur la concurrence est passible d'amendes et de dommages et intérêts pour la société et pour les personnes impliquées. Dans certains pays, des violations graves telles que des ententes illicites sur la fixation des prix ou une répartition des marchés sont sanctionnées par des peines d'emprisonnement. Les problèmes liés à la concurrence et aux activités antitrust peuvent provenir aussi bien des contacts que VERESCENCE entretient avec ses concurrents, que ses relations avec ses fournisseurs et clients.

Contacts avec les concurrents (accords horizontaux)

Les contacts avec les concurrents s'avèrent être une question particulièrement sensible. Les sujets suivants, entre autres, ne doivent jamais être abordés : (i) prix : barèmes de prix, modalités de fixation des prix, remises, conditions de promotion et

de facturation, marges et ristournes ; (ii) produits : plans et stratégies de marketing ; (iii) : production : capacité industrielle, logistique, qualité des produits ; répartition des marchés : par zone géographique, client ou domaine thérapeutique ; (iv) informations financières : coût des biens et services ou des produits, bénéfices, marges ; appels d'offres et intention (ou non) de soumissionner ; (v) accords et contrats avec les fournisseurs ou clients.

Relations avec les clients ou fournisseurs (accords verticaux)

Dans la plupart des pays, toute mise en œuvre de pratiques discriminatoires ou de boycotts dans le cadre des relations tant avec les fournisseurs qu'avec les clients constitue une violation des lois anti-trust et des lois sur la concurrence.

VII. Sécurité dans les relations avec les Prestataires

VERESCENCE demande à l'ensemble des prestataires avec lesquels VERESCENCE travaille de respecter les normes d'éthique les plus rigoureuses dans l'ensemble de leurs activités.

Dans le domaine des droits de l'homme et conditions de travail

VERESCENCE est particulièrement soucieux du respect par ses prestataires et ses fournisseurs des principes fondamentaux édictés dans la convention de l'Organisation Internationale du Travail et notamment ceux relatifs au travail des enfants, au travail forcé, aux horaires de travail, aux conditions de rémunération, à la liberté d'expression et à l'égalité des chances.

Dans le domaine de la santé, de la sécurité et de l'environnement

VERESCENCE demande que les prestataires et ses fournisseurs garantissent à leurs employés des conditions optimales d'hygiène et de sécurité et qu'ils exploitent l'ensemble de leurs sites de façon à minimiser l'impact de leurs activités sur l'environnement. VERESCENCE demande à ses prestataires de disposer d'une organisation et d'un système de

management HSE efficace garantissant le respect des lois et réglementations en vigueur dans les pays concernés.

En matière de conflits d'intérêt

VERESCENCE attend de ses prestataires et fournisseurs qu'ils lui déclarent tout conflit d'intérêt qui pourrait affecter la réalisation des contrats ou prestations qui leur sont confiés par VERESCENCE.

Dans le domaine de l'anti-corruption

VERESCENCE demande à ses prestataires et fournisseurs de respecter scrupuleusement les lois et réglementations nationales et internationales en matière d'anti-corruption notamment en réalisant une évaluation préalable de leurs prestataires et fournisseurs sur la base de questionnaires et d'entretiens et en insérant dans les contrats des clauses spécifiques à l'anti-corruption et en veillant au respect permanent de celles-ci.

VIII. Procédure d'alerte

VERESCENCE encourage le dialogue avec ses collaborateurs, permettant à chacun d'exprimer son opinion, ses préoccupations et de signaler, de bonne foi, des comportements ou faits contraires au présent Code dont il a eu personnellement connaissance.

VERESCENCE reconnaît le droit d'alerte de ses collaborateurs et met en place une procédure de recueil des signalements (« procédure d'alerte »). Si un collaborateur ne souhaite pas s'adresser à l'un de ses supérieurs, au service juridique ou au service des ressources humaines, il peut également faire part de ses préoccupations par l'intermédiaire d'un portail web.

Afin de renforcer la confidentialité, VERESCENCE s'adresse à un prestataire extérieur pour la mise en place du portail web permettant aux collaborateurs de signaler les situations ou les faits qui les préoccupent et de traiter le signalement. L'ensemble de la procédure d'accessibilité au site internet du prestataire est disponible sur l'intranet de VERESCENCE dans la rubrique « Standards and Policies ».

L'adresse du portail web est la suivante :
<https://report.whistleb.com/fr/verescence>

MADE OF GLASS AND PASSION.



verescence.com