



Code d'Éthique

Décembre 2025



Table des matières

Avant-propos..... 3

Introduction et champs d'application..... 4

Article 1 : Respect de la législation et de la réglementation..... 5

Article 2 : Respect des droits de l'homme..... 6

Article 3 : Responsabilité sociétale de l'entreprise..... 7

Article 4 : Transparence et intégrité, avec les professionnels de santé..... 9

Article 5 : Lutte contre la corruption..... 10

Article 6 : Éviter les conflits d'intérêts..... 15

Article 7 : Embargos, sanctions, restrictions à l'exportation, concurrence et loyauté des pratiques..... 16

Article 8 : Représentation d'intérêts..... 17

Article 9 : Tenue des registres et intégrité financière..... 18

Article 10 : Confidentialité, bon usage des actifs du Groupe et protection des données..... 19

Article 11 : Signalement de comportements illicites ou contraires à l'éthique..... 20

Article 12 : Sanctions disciplinaires..... 21

Article 13 : Dialogue ouvert avec les collaborateurs..... 22



Avant-propos



Entreprise leader de l'industrie pharmaceutique dentaire, Septodont s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière d'éthique et de conformité, considérant l'intégrité comme prioritaire dans son action.

Ces principes éthiques nous poussent à faire preuve de responsabilité, à viser l'excellence, à cultiver la bienveillance et à bousculer le statu quo. Ce socle de valeurs balise notre approche intègre et responsable, en favorisant la confiance et le respect au sein de nos équipes, mais aussi avec les praticiens dentaires, les patients, les fournisseurs, notre clientèle industrielle sous contrat, les distributeurs et l'ensemble de nos parties prenantes.

En tant que concepteur, fabricant et distributeur de produits à des fins médicales, l'éthique et la transparence sont au cœur des valeurs de Septodont. Ces valeurs font partie de l'ADN de notre entreprise. Nos collaborateurs ont toute latitude pour placer l'intérêt des patients au centre de leurs actions et ont été formés en ce sens.

Septodont applique une politique de tolérance zéro envers toute forme de corruption. Le Groupe refusera donc de s'engager dans une relation d'affaires susceptible de donner lieu à un ou plusieurs actes de corruption, quelle qu'en soit la forme.

À cet égard, il est essentiel que chaque collaborateur de Septodont fasse preuve d'intégrité et de transparence en toutes circonstances, ce qui implique une communication claire et ouverte sur les valeurs qui sous-tendent l'ensemble de nos activités. Tout collaborateur de Septodont est tenu de respecter les politiques et procédures du programme de conformité du Groupe et d'appliquer rigoureusement chacune de ses procédures.

Le présent Code d'éthique vise à synthétiser les valeurs fondamentales de Septodont et à définir les conditions d'application de ces principes au quotidien. Nous devons tous agir dans le respect de ces règles et de ces principes.

Septodont attend de ses partenaires professionnels qu'ils respectent scrupuleusement non seulement les exigences légales et réglementaires, mais aussi les règles éthiques et les bonnes pratiques sur les droits de l'homme, la santé et la sécurité, l'environnement.

Septodont compte sur la participation active de toutes et tous, sur leur engagement à faire valoir notre Code d'éthique.

Karim Khadr
CEO



Introduction et champs d'application

Le présent Code d'éthique concerne l'ensemble des activités et pratiques professionnelles menées par Septodont. Il vise à formaliser nos principes et directives en matière d'éthique, à servir de référentiel pour chaque collaborateur, directeur ou dirigeant du Groupe. Le Code d'éthique s'applique à chaque entité et filiale du Groupe, mais aussi aux entités que le Groupe contrôle (joint-venture inclus).

En tant que membres du Comité exécutif, nous nous engageons pleinement à respecter le Code d'éthique, et nous veillons à ce que les principes qui y sont décrits sous-tendent au quotidien chaque activité réalisée au sein du Groupe. Nous nous devons d'être exemplaires dans la stricte application de l'intégralité des principes.

Chaque collaborateur, directeur ou dirigeant du Groupe doit connaître les principes et les règles énoncés par le Code d'éthique et s'y conformer.

Ce sont avant tout nos collaborateurs qui diffusent notre culture à travers l'ensemble de l'entreprise. Premiers ambassadeurs de Septodont, nous nous devons de les sensibiliser aux problématiques éthiques, afin que chacun puisse se conformer aux normes éthiques les plus exigeantes. Septodont a donc pris l'engagement d'assurer la formation de ses équipes pour veiller à la connaissance transversale du Code d'éthique.

Cette nouvelle version du Code d'éthique a été rédigée et révisée dans le cadre du plan de conformité de Septodont mis en œuvre par le Comité exécutif, qui vise à prendre en compte les nouvelles bonnes pratiques, mais aussi à intégrer l'évolution de la législation et de la réglementation applicables à Septodont. Il remplace toute version antérieure du Code ; il annule et remplace notamment le Code de conduite et d'éthique professionnelle daté du 10 avril 2020.

Le Code n'a pas vocation à établir une liste exhaustive des règles qui régissent les activités du Groupe et de ses collaborateurs. Il recense les principes essentiels qui doivent guider toute prise de décision, à tous les niveaux de l'organisation. Le présent Code s'inscrit nécessairement dans le corpus des politiques, procédures et modes opératoires en vigueur au sein du groupe Septodont, que chaque collaborateur du Groupe se doit de connaître et d'appliquer.

Il s'étend également à nos parties prenantes externes dans le monde entier, définissant nos attentes en matière de comportement et de normes éthiques. Plus précisément, toutes nos parties prenantes externes sont tenues de respecter des normes équivalentes à celles que décrit le Code, notamment en matière de principes éthiques, ainsi que de protection des droits de la personne et de l'environnement. Nos partenaires commerciaux (distributeurs, intermédiaires, agents, clientèle industrielle sous contrat, sous-traitants, partenaires de joint-venture et fournisseurs) sont spécifiquement tenus de s'engager à respecter les principes établis dans le Code d'éthique et de les respecter effectivement.

Article 1

Respect de la législation et de la réglementation

Les collaborateurs, directeurs et dirigeants sont tenus de respecter les lois, directives et règlements applicables en toutes circonstances. L'ensemble des employés sont tenus de respecter le Code d'éthique et ses principes et règles, sauf si les lois locales prévoient des dispositions divergentes. En cas de conflit entre une loi ou un règlement et une disposition du Code d'éthique, la norme la plus exigeante doit être respectée.

Chaque entité ou filiale de Septodont doit veiller à ce que les règles énoncées dans le présent Code soient effectivement appliquées dans le déroulement de leurs activités.

On attend de tous les collaborateurs, directeurs et dirigeants du Groupe un comportement irréprochable sur le plan éthique, et le Groupe applique une **politique de tolérance zéro** envers les comportements contraires au Code ou à toute loi ou réglementation que Septodont est tenu de respecter.

Le Directeur juridique Groupe répondra volontiers à toute question concernant l'application ou l'interprétation d'une loi, d'une directive ou d'un règlement.



Article 2

Respect des droits de l'homme

Dans la conduite des activités, les principes éthiques du Groupe visent à respecter toutes les réglementations applicables et les principaux textes de référence internationaux relatifs aux droits de la personne et aux libertés fondamentales, notamment concernant le travail des enfants et le travail forcé, la santé et la sécurité, les conditions de travail et la discrimination. Pour que nous n'ajoutions pas aux conséquences défavorables d'activités sur les communautés affectées, l'engagement du Groupe à faire respecter les droits de la personne s'étend à sa chaîne d'approvisionnement.

Nous nous engageons pleinement à protéger les droits de l'homme et à promouvoir les principes d'équité et de respect envers l'ensemble des collaborateurs du Groupe, mais aussi envers toutes les personnes qui jouent un rôle dans notre chaîne d'approvisionnement.

En tant qu'employeur conscient de sa responsabilité sociétale, Septodont inscrit également parmi ses priorités le bien-être et la sécurité de ses équipes, dans une approche de dialogue ouvert avec les collaborateurs en matière de droits sociaux. Nous mettons en œuvre des plans pour la sécurité que nous nous efforçons d'améliorer continuellement afin d'offrir à l'ensemble de notre personnel un environnement de travail sain et sûr. Septodont place la sécurité de l'ensemble de ses collaborateurs au cœur de ses exigences.

Employeur favorable à l'égalité de traitement, Septodont encourage la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail et œuvre pour que chacun se sente reconnu et valorisé. Les considérations de couleur de peau, âge, origine, religion, orientation sexuelle, genre ou handicap n'ont aucune influence sur nos décisions en matière de recrutement et d'évolution professionnelle.

Septodont s'engage à instaurer un environnement de travail dans lequel chaque personne est traitée avec dignité et respect. La diversité des collaborateurs est un immense atout pour le Groupe.

Septodont, soucieux et respectueux des droits de l'homme, ne tolère aucune forme de harcèlement, de discrimination, de violence, d'intimidation, de brimades ou d'humiliation à caractère psychologique, sexuel ou faits constitutifs d'un abus de pouvoir. Chacun est tenu de ne jamais se comporter de toute manière susceptible de porter atteinte à la dignité et aux droits d'autrui. La diversité est, de notre point de vue, une grande richesse qui nourrit la créativité, l'innovation, pour ainsi dynamiser la performance économique. Nous entendons favoriser une approche inclusive qui tienne compte de toutes les différences.

Septodont attend de ses partenaires professionnels qu'ils soient tout aussi attentifs au respect des règles encadrant les droits, la santé et la sécurité au travail de leur propre personnel.

Article 3

Responsabilité sociétale de l'entreprise

La responsabilité sociétale est profondément ancrée dans le mode de fonctionnement de Septodont. L'approche RSE du Groupe repose sur quatre piliers vecteurs de confiance : éthique des comportements, souci de nos équipes, souci de l'environnement, promotion de la solidarité.

1. Protection de l'environnement

La protection de l'environnement figure parmi les priorités stratégiques du Groupe. Nous contribuons à la lutte contre les dérèglements climatiques mondiaux à travers notre politique de décarbonation, de préservation de la ressource hydrique et de la biodiversité.

Pour que l'action de Septodont soit à la hauteur des enjeux environnementaux, le Groupe a mis en place une approche volontariste et globale basée sur l'acquisition de données quantitatives fiables, conforme aux mécanismes et standards reconnus sur le plan international.

Du point de vue opérationnel, nous veillons au respect des réglementations applicables dans les pays où nous intervenons et nous nous efforçons de réduire autant que possible l'impact environnemental négatif de nos sites et de nos activités. Nous avons déployé des plans d'action clairs visant l'amélioration continue de notre performance environnementale, pour atteindre nos objectifs.

Septodont attend de tous ses partenaires commerciaux qu'ils prennent un engagement similaire pour la préservation de l'environnement.

Nous communiquons régulièrement les résultats de notre action en faveur de l'environnement, dans un souci permanent de sincérité et de transparence, écartant toute forme d'écoblanchiment.

En complément de son plan d'atténuation de l'impact environnemental, Septodont élabore un plan d'adaptation à la crise environnementale et aux risques associés.

Nous savons qu'il est important de préserver l'environnement et nous nous efforçons de réduire notre empreinte en contribuant au développement des territoires affectés par nos activités.

Septodont s'engage à promouvoir l'activité économique et la création de valeur tout en favorisant un développement durable. À ce titre, nous mobilisons régulièrement nos partenaires pour viser, entre autres, une performance durable qui réduise l'impact environnemental de nos produits et activités.

2. La philanthropie

En matière de philanthropie, Septodont a créé la « Fondation Septodont » qui repose sur trois piliers : faciliter l'accès des plus défavorisés aux soins dentaires partout dans le monde, nouer des partenariats autour d'initiatives pour l'intégration sociale, éducative, culturelle et professionnelle sur les territoires où nous intervenons, et soutenir les communautés vulnérables en temps de catastrophe humanitaire.



Article 4

Transparence et intégrité, avec les professionnels de santé

De par ses activités, le Groupe est en contact avec des professionnels de santé et entités connexes (entreprises ou personnes physiques) partout dans le monde, pour bénéficier de leur expertise et de leurs conseils. Cet échange est essentiel pour faire progresser les connaissances médicales, concevoir des produits innovants, mais aussi veiller à ce que nos solutions soient bien utilisées, mener à bien des essais cliniques ou des travaux de recherche.

Nous choisissons avec soin nos partenaires et fournisseurs, après évaluation de leur approche environnementale, sociale et éthique. Nous menons nos activités conformément aux exigences réglementaires des pays dans lesquels nous et les professionnels de santé sommes implantés.

Les prestations des professionnels de santé partenaires doivent toujours servir la finalité légitime de notre mission dans l'intérêt des patients. La rémunération de ces prestations est définie sur la juste valeur de marché et reflète la nature et le champ d'application des travaux réalisés.

Septodont entend transformer les idées en produits innovants et brevetés. Pour ce faire, nous menons des essais précliniques et cliniques en conformité avec la législation applicable et les bonnes pratiques des laboratoires et cliniques (BPL/BPC), garantissant que nos recherches sont réalisées de manière responsable et transparente, dans le respect de la dignité et de la sécurité des personnes.

Le Groupe prône la transparence dans ses relations avec les professionnels de santé. Diverses lois et réglementations imposent au Groupe de divulguer les contractualisations, paiements et autres transferts de valeur avec des professionnels de santé.



Article 5

Lutte contre la corruption

Le Groupe s'engage sans réserve à se conformer à la législation nationale et internationale de lutte contre la corruption, partout où il est implanté. Tout acte de corruption ou de trafic d'influence, sous quelque forme que ce soit, est strictement interdit et ne sera pas toléré par le Groupe.

1. Définitions des infractions de corruption et de trafic d'influence

On entend par « **corruption** » tout acte, dans le secteur public ou privé, par lequel une personne exerçant des fonctions sollicite, accepte, promet ou propose, directement ou indirectement, une contrepartie de valeur afin d'obtenir un avantage indu.

La corruption est réputée « publique » lorsqu'elle implique un « agent public » (par exemple, représentants élus, magistrats, fonctionnaires ou toute personne exerçant une fonction au sein d'un gouvernement, d'un ministère, d'une autorité publique, d'une entreprise publique ou contrôlée par l'État, d'une organisation politique ou d'une entité publique), ou « privée » lorsqu'elle implique uniquement des personnes sans liens avec des fonctions publiques.

- On entend par « **corruption active** » le fait de promettre, offrir ou accorder, directement ou indirectement, un avantage indu à un agent public ou à une personne du secteur privé, pour cette personne ou pour un tiers, afin d'influencer l'exécution, le report ou l'omission d'un acte lié à ses fonctions, que cette offre réponde ou non à une sollicitation.
- On entend par « **corruption passive** » le fait, pour une personne exerçant des fonctions au sein d'une organisation publique ou privée, de tirer avantage de ses fonctions en sollicitant ou en acceptant des cadeaux, promesses ou avantages visant à influencer l'exécution, le report ou l'omission d'un acte lié à ses fonctions.

On entend par « **trafic d'influence** » le fait, pour une personne dépositaire de l'autorité publique, titulaire d'une mission de service public ou investie d'un mandat électoral, de faire usage de sa position ou de son influence, réelle ou supposée, en vue de peser sur une décision qui sera prise par un tiers.



Les exemples suivants illustrent des situations dans lesquelles des collaborateurs du groupe Septodont pourraient se retrouver et qui sont susceptibles d'indiquer un cas de corruption ou de trafic d'influence. Lesdites situations sont inacceptables et donc interdites :

- Accepter des cadeaux ou des marques d'hospitalité d'un fournisseur participant à un appel d'offres, susceptibles de dégrader l'impartialité du processus de sélection ;
- Offrir un avantage indu à un client en vue d'obtenir l'attribution d'un marché au Groupe ;
- Accepter une demande de paiements de facilitation formulée par un agent public responsable d'une procédure administrative impliquant le Groupe ;
- Faire un don à une entité dont un agent public est le bénéficiaire ultime en vue d'influencer une décision au profit du Groupe.

Un « avantage indu » peut correspondre à différentes formes de contrepartie, monétaire ou non. Par exemple :

- Versement d'argent, en espèces ou par tout autre moyen (p. ex. carte cadeau, remise, remboursement) ;
- Prestations réalisées gratuitement ;
- Hospitalités et cadeaux ;
- Attribution d'un stage ou d'un emploi ;
- Divulgence d'une information commerciale confidentielle ;
- Attribution d'un marché ou d'un mandat.



2. Comportement attendu de tous les collaborateurs, directeurs et dirigeants du Groupe

Comme indiqué précédemment, le Groupe a pour politique d'agir avec honnêteté et éthique dans chaque aspect de ses activités. Septodont rejette toute tolérance en matière de corruption et s'engage à faire preuve de professionnalisme, d'équité et d'intégrité dans la gestion de ses relations professionnelles. En aucun cas les collaborateurs, directeurs et dirigeants de Septodont ne peuvent proposer un avantage indu susceptible d'indiquer un cas de corruption ou de trafic d'influence.

Le Groupe a mis en place un plan de conformité conçu dans l'objectif précis de répondre à cette exigence et d'atténuer les risques identifiés. Septodont procède par conséquent à l'évaluation régulière du risque de corruption et de trafic d'influence en lien avec ses activités, afin de s'assurer que ces risques sont correctement identifiés et traités.

Le risque de corruption est d'autant plus important lorsque les collaborateurs, directeurs et dirigeants sont en relation avec des agents publics. L'intégrité et la crédibilité de notre organisation reposent pour beaucoup sur notre capacité à préserver la transparence de nos interactions avec des agents publics. Cette transparence contribue à garantir que tous les contacts avec des représentants des pouvoirs publics sont licites, éthiques et ne présentent aucune apparence d'irrégularité ou d'influence illégitime. Elle contribue également à nous faire respecter la législation de lutte contre la corruption et renforce la confiance que le public place dans nos activités et dans les institutions avec lesquelles nous travaillons.

Le risque de corruption peut également être lié au recours à des tiers. Il est essentiel, lors de la sélection de nos partenaires professionnels (par exemple, un sous-traitant, un fournisseur ou un distributeur), de nous assurer qu'ils appliquent les mêmes normes éthiques et les mêmes valeurs que celles qui définissent notre Groupe. Collaborer avec des partenaires qui partagent notre engagement en matière d'intégrité, de transparence et de pratiques commerciales responsables contribue à préserver notre réputation, à atténuer les risques et à favoriser notre réussite pérenne et à long terme. En nous associant à des organisations adoptant une éthique responsable, nous instaurons un climat de confiance où chacun assume ses actes au bénéfice de nos parties prenantes, en cohérence avec notre engagement à agir avec intégrité.

Les collaborateurs qui participent à la sélection des partenaires sont tenus d'effectuer les vérifications préalables nécessaires et de privilégier l'alignement éthique dans leur choix, et de veiller à ce que toute rémunération corresponde à un besoin réel et soit proportionnée au service rendu. Par exemple, le recours à un tiers et les paiements accordés à ce titre ne doivent en aucun cas dissimuler des commissions versées à un décideur en vue d'obtenir ou de conserver un marché.

Paielements de facilitation

Les paiements de facilitation désignent généralement de petites sommes versées ou des cadeaux remis à des fonctionnaires en vue d'obtenir un service auquel le demandeur peut légalement prétendre. Par exemple, afin d'accélérer des démarches administratives, d'obtenir un visa, un permis, une licence ou une prestation telle que l'installation d'une ligne téléphonique, un dédouanement ou autres prestations courantes.

De tels paiements sont strictement interdits et doivent systématiquement être refusés s'ils sont sollicités. Il est par exemple obligatoire de refuser un paiement officieux demandé par un représentant d'un organisme des pouvoirs publics afin d'accélérer la délivrance d'une autorisation, car il peut constituer un acte de corruption.

Dans une telle situation, on expliquera au demandeur que les règles d'éthique de Septodont ne permettent pas d'accéder à sa requête et qu'une telle démarche pourrait constituer un délit (ce qui est le cas dans la grande majorité des pays). L'incident doit ensuite être signalé à la hiérarchie.

Cadeaux, hospitalités et invitations

Le Groupe est résolument engagé dans la lutte contre la corruption, le trafic d'influence et les conflits d'intérêts. Cet engagement se traduit notamment par la mise en place d'un cadre strict concernant les cadeaux, hospitalités et invitations.

Les dépenses concernées doivent être raisonnables et proportionnées à l'occasion ou aux circonstances, effectuées sans dissimulation et dûment consignées dans nos livres et registres. Par ailleurs, les collaborateurs du Groupe, leurs proches ou leurs représentants peuvent offrir ou accepter des cadeaux ou des invitations uniquement si ces avantages : (i) ne sont pas accordés en espèces, (ii) sont conformes aux usages de la profession, (iii) ne sont pas accordés dans l'intention de corrompre et (iv) sont conformes en tous points aux lois en vigueur.

L'octroi et la perception de cadeaux et d'invitations doivent, en tout état de cause, être conformes aux autres réglementations applicables et procédures internes.

Les collaborateurs, directeurs ou dirigeants en relation avec des agents publics doivent impérativement contacter le service Qualité, Réglementaire et Médical du Groupe ainsi que le service Juridique du Groupe avant d'offrir des cadeaux ou des hospitalités à un représentant des pouvoirs publics.

En cas de doute quant à la conformité d'un cadeau, d'un geste d'hospitalités ou de dépenses liés à un événement de loisirs envisagé à titre professionnel, veuillez-vous adresser au Département Qualité, Affaires Réglementaires et Médicales du Groupe ou au Directeur juridique du Groupe.

Dons aux organisations caritatives et parrainage

Toute contribution, qu'elle relève de la philanthropie d'entreprise ou du parrainage, peut présenter un facteur de risque pour l'entité bénéficiaire et pour le Groupe.

Le mécénat désigne un acte de philanthropie désintéressée, prenant la forme d'un soutien matériel apporté à une œuvre ou une personne exerçant des activités d'intérêt général, sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire.

Le parrainage désigne une opération commerciale dans le cadre de laquelle l'entreprise effectue un paiement pour que son nom soit associé à une activité, à un événement ou à une autre organisation, par exemple dans les domaines du sport, de la culture, de l'environnement. En contrepartie, l'entreprise bénéficie de droits et avantages tels que l'utilisation du nom de l'entité parrainée, des crédits publicitaires dans les médias à l'occasion d'événements ou dans des publications, l'utilisation d'installations et des occasions de promotion de son nom, de ses produits et services. En d'autres termes, il s'agit d'un soutien financier ou matériel accordé à un événement ou à une personne en échange de diverses formes de visibilité.

Une vigilance particulière doit être observée lors de l'octroi d'un soutien financier ou matériel à une organisation à but non lucratif ou à une activité parrainée. Les opérations de mécénat et de parrainage ne doivent jamais être réalisées dans l'intention de corrompre. Elles doivent être conformes aux valeurs, aux politiques et aux procédures de Septodont. Enfin, ces opérations doivent toujours être consignées fidèlement dans nos livres et registres.

Si une personne décisionnaire dans un processus d'appel d'offres sollicite un don à une organisation caritative qu'elle préside afin de vous attribuer le marché, vous ne devez en aucun cas céder à cette sollicitation.

Rapprochez-vous de votre hiérarchie ou du directeur juridique du Groupe pour toute question ou en cas de doute.



INTEGRITY

Article 6

Éviter les conflits d'intérêts

Dans l'exercice de leurs fonctions, les collaborateurs, directeurs ou dirigeants sont tenus d'agir en toutes circonstances avec discernement, au meilleur des intérêts du Groupe.

Il y a conflit d'intérêts lorsque l'intérêt personnel ou privé du collaborateur, directeur ou dirigeant (intérêt familial, financier ou professionnel, par exemple) est susceptible d'influencer ou semble influencer l'exercice de ses fonctions professionnelles.

Cet « intérêt », au sens large du terme, ne doit en aucun cas affecter l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité du collaborateur dans l'exercice de ses fonctions au sein de Septodont.

Le conflit d'intérêts peut survenir à tous les niveaux de gouvernance et dans tous les domaines des relations humaines.

Les situations suivantes constituent par exemple des conflits d'intérêts : un employé détient des actions au capital d'un fournisseur et fait pression pour que des contrats soient attribués à ce fournisseur ; un proche parent d'un directeur est propriétaire ou investisseur dans une entreprise privée partenaire du Groupe ; un employé entretient des relations personnelles étroites qui influencent les décisions dans le cadre d'un processus d'appel d'offres auquel il participe, etc.

Des informations et des exemples complémentaires sont disponibles dans la politique interne de Septodont relative à la prévention des conflits d'intérêts.

On attend des collaborateurs qu'ils évitent les actions, positions ou intérêts susceptibles de créer un conflit ou de laisser penser qu'il y a conflit avec les intérêts de Septodont. Le soupçon de conflit d'intérêts peut à lui seul nuire au Groupe. Mieux vaut éviter toute relation d'affaires directe ou indirecte avec nos clients, fournisseurs ou concurrents, sauf lorsqu'il s'agit d'une démarche officielle faite au nom du Groupe, et ne jamais exploiter, directement ou par l'intermédiaire tiers, une situation en vue d'en tirer un avantage personnel.

Les collaborateurs, directeurs ou dirigeants confrontés à une situation de conflit d'intérêts potentiel ou avéré (ou qui ont un doute à ce sujet) doivent signaler cette situation en interne, conformément aux politiques et procédures de Septodont.

Les collaborateurs, directeurs ou dirigeants sont tenus de s'abstenir de toute action liée à un conflit d'intérêts réel ou potentiel signalé jusqu'à ce que la situation ait été évaluée et résolue en interne.

Article 7

Embargos, sanctions, restrictions à l'exportation, concurrence et loyauté des pratiques

Le Groupe souhaite s'inscrire dans une dynamique de concurrence loyale et honnête. Les entités et les collaborateurs de Septodont doivent agir en conformité avec les lois encadrant la concurrence. La législation antitrust regroupe des règles édictées pour favoriser et maintenir la concurrence sur le marché en empêchant les pratiques anticoncurrentielles telles que les ententes (accords entre entreprises concurrentes visant à empêcher, restreindre ou fausser la concurrence) ou l'abus de position dominante (obligations déséquilibrées imposées par une entreprise dominante).

Il est strictement interdit de voler des informations protégées, de détenir des secrets commerciaux obtenus sans le consentement de leur propriétaire, mais aussi de tenter d'obtenir de tels secrets par l'intermédiaire de collaborateurs ou d'anciens collaborateurs d'autres entreprises.

Aucun collaborateur, directeur ou dirigeant ne doit user intentionnellement de manipulation, dissimulation, usage abusif d'informations privilégiées, représentation trompeuse de faits importants ni d'aucune autre pratique déloyale en vue de s'assurer un avantage déloyal sur autrui.

La réglementation encadrant les embargos (interdictions officielles du négoce et autres transactions commerciales avec certains pays), les sanctions économiques (mesures restrictives visant certaines personnes physiques ou morales) et les restrictions à l'exportation est de plus en plus complexe et stricte. Ces règles en constante évolution sont difficiles à interpréter et leur portée est souvent extraterritoriale. Toute violation ou tentative de contournement de ces règles peut se traduire par de graves répercussions pour l'entreprise et ses dirigeants, notamment des amendes substantielles, des peines d'emprisonnement et des sanctions supplémentaires telles que l'exclusion des marchés publics.

Septodont s'engage à respecter pleinement la législation et la réglementation applicables, garantissant ainsi que ses activités seront conformes aux normes d'intégrité et de responsabilité les plus exigeantes. À ce titre, Septodont effectue, entre autres, les contrôles d'intégrité nécessaires pour s'assurer que ses partenaires ne figurent pas sur des listes de sanctions.

Article 8

Représentation d'intérêts

On entend par « représentation d'intérêts » le fait de mobiliser des décideurs publics en vue d'influencer les législations, réglementations, normes ou décisions dans un sens favorable aux intérêts légitimes de Septodont, qui valorise sa réputation.

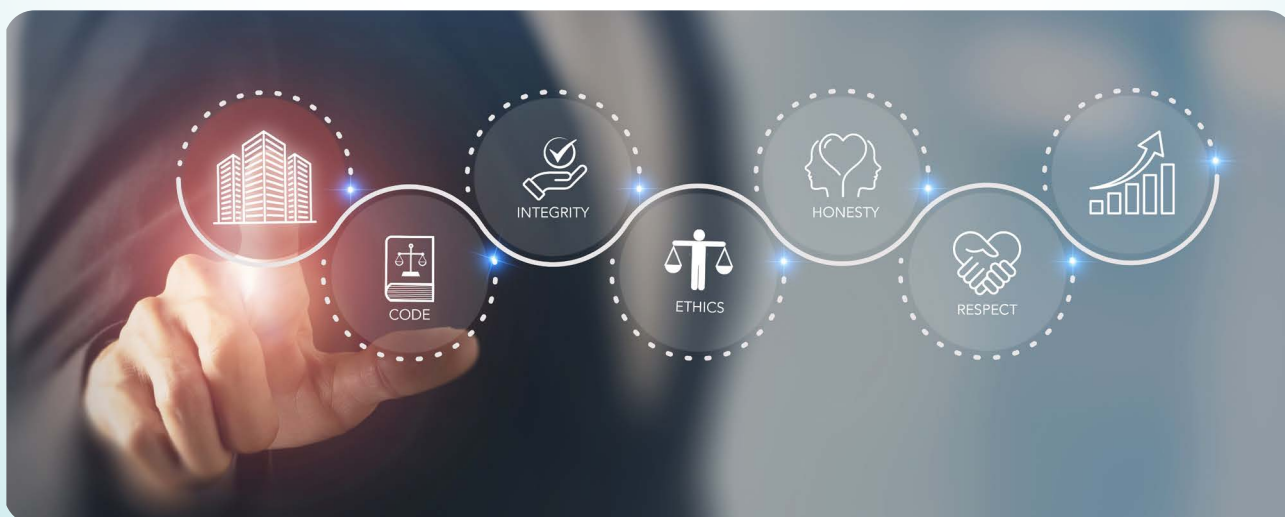
Seuls les collaborateurs désignés sont habilités à mener des activités de représentation d'intérêts au nom de Septodont. Ils sont tenus d'agir avec intégrité et transparence, en affichant clairement leur rôle et leur affiliation lors de leurs échanges avec les représentants des pouvoirs publics. Ils doivent veiller à ce que leurs actions ne créent pas ni ne donnent l'apparence de créer, un conflit d'intérêts.

Toute démarche de représentation d'intérêts doit respecter en tous points les lois et normes éthiques applicables, et s'aligner pleinement sur les valeurs de responsabilité, de transparence et de respect des institutions publiques promues par Septodont.

Les principes fondamentaux d'intégrité, de transparence et d'exactitude doivent guider toute implication du Groupe dans le débat public.

En outre, il est strictement interdit d'employer des ressources de l'entreprise ou d'accorder des dons ou contributions financières destinés à soutenir, de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, des activités ou des partis politiques, des candidats ou des mandats politiques.

La participation d'un collaborateur à des activités politiques ne peut intervenir qu'à titre personnel, en son nom propre et en dehors de ses heures de travail. Est également formellement interdit, l'usage des locaux ou ressources de Septodont pour les besoins d'activités politiques.



Article 9

Tenue des registres et intégrité financière

Septodont utilise les fonds de l'entreprise uniquement aux fins des activités professionnelles autorisées et veille à ce que toutes les informations qu'elle communique soient complètes, loyales, exactes, compréhensibles et transmises en temps opportun.

Les livres, registres, comptes et états financiers du Groupe doivent être tenus de manière transparente et avec un niveau de détail approprié. Ils doivent refléter fidèlement les opérations du Groupe et se conformer tant à la législation applicable qu'aux règles de contrôle interne du Groupe.

Ces livres et registres regroupent l'ensemble des données, attestations et autres supports écrits nécessaires pour le reporting et la communication financière.



Article 10

Confidentialité, bon usage des actifs du Groupe et protection des données

Les collaborateurs, directeurs et dirigeants sont tenus de préserver la confidentialité des informations confidentielles qui leur sont confiées par le Groupe ou ses clients, sauf si leur divulgation est autorisée par le directeur juridique du Groupe ou si la loi ou la réglementation en vigueur l'exige. Les informations confidentielles englobent toute donnée qui n'est pas publique et qui, si elle était divulguée, pourrait être utile à des concurrents ou préjudiciable au Groupe ou à ses clients. La définition englobe également les informations que les clients et fournisseurs ont confiées au Groupe. L'obligation de protéger la confidentialité perdure même après que la relation de travail a pris fin.

Tous les collaborateurs, directeurs et dirigeants doivent s'efforcer de protéger les actifs du Groupe et veiller à ce qu'ils soient utilisés de manière efficace. Le vol, la négligence et le gaspillage affectent directement la rentabilité du Groupe. Tout soupçon de fraude ou de vol doit être immédiatement déclaré à la direction afin qu'une enquête soit menée. Les équipements du Groupe ne doivent pas être utilisés à des fins étrangères à l'activité du Groupe.

L'obligation de protection des actifs du Groupe inclut la préservation de ses informations propriétaires, dont les éléments relevant de la propriété intellectuelle (brevets, dessins, marques, droits d'auteur et secrets commerciaux) ainsi que les plans d'affaires, marketing et services, idées d'ingénierie ou de fabrication, modèles de design, bases de données, registres, informations salariales ainsi que les données ou rapports financiers non publiés. Quiconque utilise ou diffuse ces informations sans autorisation enfreint la politique du Groupe.

Le Groupe s'engage à se conformer à l'ensemble des lois et réglementations relatives à la protection et la confidentialité des données. Le Groupe s'engage en outre à élaborer et mettre en œuvre des moyens techniques et de sécurité adaptée à la protection des données à caractère personnel. Toute personne peut exiger la rectification des données à caractère personnel erronées la concernant.



Article 11

Signalement de comportements illicites ou contraires à l'éthique

Les collaborateurs sont encouragés à s'adresser ouvertement à leur hiérarchie ou au directeur juridique du Groupe pour toute question relative à l'application ou à la mise en œuvre du Code d'éthique, ou en cas de doute quant à la bonne conduite à adopter dans une situation donnée.

Septodont encourage vivement ses collaborateurs, directeurs et dirigeants qui ont personnellement connaissance d'un manquement, ayant déjà eu lieu ou étant susceptible de se produire, à une disposition légale ou réglementaire, ou à l'une des règles prévues par le présent Code d'éthique (ou par d'autres politiques et procédures applicables) à signaler immédiatement la situation à leur hiérarchie ou au directeur juridique du Groupe en utilisant l'adresse e-mail dédiée.

Le Groupe s'engage à instaurer un environnement propice au signalement précoce des préoccupations éthiques de l'ensemble de ses collaborateurs, directeurs et dirigeants.

Septodont met à disposition une ligne d'alerte permettant d'effectuer ce signalement : les alertes peuvent être adressées à ethics@septodont.com conformément à la procédure d'alerte qui complète le Code d'éthique.

Le Groupe traite les signalements dans les conditions et avec les garanties de confidentialité détaillées dans la procédure d'alerte. Les collaborateurs, directeurs et dirigeants seront invités à coopérer à toute enquête interne ouverte en réponse à une alerte.

Septodont s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les auteurs de signalements effectués de bonne foi, ainsi que les personnes les ayant aidés. En tout état de cause, le Groupe interdit toute mesure de représailles à l'encontre d'une personne ayant effectué un signalement dans le respect de la procédure d'alerte.

Les partenaires commerciaux externes ainsi que leurs collaborateurs, directeurs et dirigeants sont également invités à signaler tout soupçon de comportement potentiellement contraire aux principes éthiques du Groupe ou aux dispositions légales applicables dont ils pourraient avoir connaissance.

Article 12

Sanctions disciplinaires

Tout manquement aux règles et principes énoncés dans le Code d'éthique constitue une faute grave susceptible de porter atteinte à la réputation de Septodont et d'avoir des conséquences juridiques (pénales et civiles) et financières importantes. Le Groupe Septodont s'engage à réagir avec diligence et cohérence à toute violation potentielle du Code d'éthique.

Ainsi, tout manquement avéré à une disposition du Code peut donner lieu à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, dans le respect des réglementations, politiques et procédures applicables au sein de l'entité à laquelle appartient le collaborateur du Groupe. Les sanctions seront appliquées conformément au droit en vigueur, dans le respect des droits et garanties conférés au collaborateur concerné.

Ces sanctions disciplinaires pourront être prononcées sans préjudice d'éventuelles poursuites judiciaires engagées par Septodont.

Les collaborateurs qui enfreignent les principes du Code d'éthique s'exposent à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture de leur contrat de travail, conformément aux procédures internes de Septodont et à la réglementation applicable.

De même, des mesures correctives appropriées (pouvant aller jusqu'à la résiliation de la relation d'affaires concernée) seront prises à l'encontre des partenaires commerciaux impliqués dans des comportements contraires à l'éthique.



Article 13

Dialogue ouvert avec les collaborateurs

Septodont applique une politique de la « porte ouverte ». Les collaborateurs peuvent ainsi s'adresser librement au service juridique du Groupe pour toute question, préoccupation ou suggestion concernant le Code d'éthique et les situations que couvre le Code.

Toute préoccupation mérite d'être exprimée. Poser des questions permet d'éviter les malentendus et les comportements inappropriés. Septodont souhaite que chacun se sente en sécurité et soutenu lorsqu'il exprime ses interrogations, sans crainte de représailles ni de jugement.

