

CRODA



Smart science to improve lives™

**Code de  
conduite**









Smart  
science  
to  
improve  
lives™



Code de  
conduite

# Sommaire

01	Introduction par Steve Foots, Chief Executive	
02	Présentation du Code de conduite	
03	Nos valeurs et comportements	
04	Pouvoir s'exprimer / Speak up	
05	Notre Code de conduite	
	A) Le développement durable	
	B) Santé et sécurité	
	a. Santé et sécurité	
	b. Santé et bien-être au travail	
	C) L'entreprise	
	a. Anti-corruption	
	b. Loi sur la concurrence	
	c. Cadeaux et invitations	
	d. Conflits d'intérêts	
	D) Les collaborateurs	
	a. Diversité et inclusion	
	b. Équité de traitement	
	c. Droits de l'Homme, dont l'esclavage moderne/travail des enfants	
	d. Salaire décent	
	e. Performance et développement	
	f. Communauté et vie associative	
	E) Les données	
	a. Données personnelles et confidentialité	
	b. Informations confidentielles et propriété intellectuelle	
	c. Réseaux sociaux	
	d. Politique d'utilisation acceptable (utilisation des biens informatiques de l'entreprise)	
06	Glossaire	

**Smart  
science  
to  
improve  
lives™**

01



## Introduction de Steve Foots, Chief Executive

Croda est une entreprise dans laquelle nous pouvons tous être fiers de travailler. Des réglementations strictes et un code déontologique clair viennent alimenter cette fierté.

Le succès de notre entreprise dépend de la capacité de chacun d'entre nous à préserver cette réputation et à créer un environnement favorable à nos principes éthiques. Nous avons chacun un rôle essentiel à jouer pour contribuer à protéger la réputation de Croda et créer cette culture.

Ce Code de conduite est un guide pour nous tous vers les bonnes décisions commerciales. Il énonce les règles que l'équipe de direction et moi-même avons fixées et nous tenons à ce que tous les collaborateurs de Croda les respectent. En rédigeant ces principes sous cette forme, nous espérons que chacun comprendra la responsabilité qui lui incombe.

Merci de lire attentivement ce Code de conduite et de réfléchir à son application dans vos tâches quotidiennes. Si des points vous paraissent flous ou si vous avez des questions, adressez-les à votre manager, ou à votre équipe RH.

Merci de faire honneur chaque jour à nos valeurs et de nous aider à rendre cette entreprise exceptionnelle.

**Steve Foots**  
Chief Executive

## Notre Raison d'être : Smart science to improve lives™

En associant nos connaissances, notre passion et notre esprit d'entreprise, nous créons un impact positif pour l'environnement et la société. Nous avons fait de Smart science to improve lives™ notre Raison d'être.



Pourquoi



## Notre engagement

Nous allons devenir le fournisseur d'ingrédients innovants le plus durable. Nous allons développer, concevoir et proposer des solutions qui permettront de relever certains des plus grands défis auxquels le monde est confronté. Nous aurons un impact positif sur le climat, la terre et la population d'ici 2030.



Quoi



## Notre différence

Nos collaborateurs font notre différence. Trois valeurs directrices définissent notre culture et guident nos comportements : « être responsable », « être innovant » et « travailler ensemble ».



Comment

02



# Présentation du Code de conduite

Il est fondamental de faire preuve de responsabilité et de déontologie dans la conduite des activités de Croda.

Au travers de notre Raison d'être, nous nous sommes donnés pour objectif d'avoir un impact positif sur l'environnement et la société. Nous ne pourrions atteindre nos engagements qu'en essayant systématiquement de faire au mieux tout ce que nous entreprenons.

Notre Code de conduite définit les règles à respecter, nos attentes mutuelles et souligne la responsabilité de chacun à dénoncer les violations supposées ou avérées de nos politiques.

Ce Code est aligné avec nos trois valeurs directrices, à savoir « être responsable », « être innovant » et « travailler ensemble », caractérisant les attentes envers chacun : agir avec intégrité, ouverture d'esprit et respect.

Ce Code propose, dans différentes situations, des orientations ou conseils sur les politiques auxquelles il convient de faire référence, voire où chercher du support additionnel. Il n'a pas vocation à couvrir tous les cas de figure. Si certains cas de figure ne sont pas abordés, l'esprit du Code est de vous inciter à faire preuve de bon sens, à faire appel à votre meilleur jugement et à demander de l'aide et des conseils.

## A qui s'adresse ce code ?

Notre Code s'applique à tous les collaborateurs :

- Les collaborateurs (y compris les anciens et futurs collaborateurs), qu'ils travaillent à plein temps, à temps partiel, à durée déterminée, indéterminée ou en intérim
- Les stagiaires et les alternants
- Les sous-traitants et les prestataires extérieurs engagés par Croda
- Les personnes ayant le statut de directeur ou ayant des responsabilités équivalentes
- Les collaborateurs de co-entreprises
- Les collaborateurs des nouvelles acquisitions

Nous exigeons également de tous les partenaires

commerciaux qu'ils respectent des principes similaires aux nôtres.

Toute infraction à ce Code représente une violation des politiques de Croda et peut avoir de très graves répercussions pour Croda et les personnes concernées.

Pour les personnes, les conséquences peuvent être d'ordre disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Pour l'entreprise, toute action illégale peut entraîner de grosses amendes, des peines de prison pour les personnes responsables et une atteinte grave à notre réputation.



## Engagements liés au Code

**Nous nous engageons à aider toutes les personnes à respecter le présent Code en :**

- mettant à disposition un ensemble de règles et de politiques claires ;
- Dispensant une formation, des conseils et informations sur le Code ;
- proposant un moyen de signaler des infractions réelles ou potentielles au Code et aux politiques de Croda ;
- apportant rapidement une réponse et en étudiant de manière impartiale les problèmes signalés ;
- ne tolérant aucunes représailles ni discrimination envers les personnes partageant leurs inquiétudes ; et
- incitant nos fournisseurs à adopter les mêmes règles déontologiques.



**Nous attendons de toutes les personnes chez Croda qu'elles :**


- respectent en permanence le Code ;
- veillent à bien lire et comprendre le Code et les politiques qui lui sont associées ;
- suivent toutes les formations relatives au Code lorsqu'elles y sont invitées ;
- signalent sans délai les violations supposées ou avérées du Code de la façon appropriée (voir la rubrique 4, Pouvoir s'exprimer/ Speak up) ; et
- sollicitent un conseil en cas de doute sur tout point du Code ou comportement dont elles ont été témoins.



**Nous attendons de tous les managers qu'ils :**

- soient exemplaires et fassent preuve d'intégrité ;
- s'assurent que tous les membres de leur équipe, y compris les nouvelles recrues, aient lu le Code, suivi la formation sur le Code de conduite et sachent comment communiquer leurs inquiétudes ;
- dispensent toutes les formations et instructions requises sur le Code ;
- soutiennent leurs équipes et les conseillent sur le Code; et
- prennent des mesures pour protéger tout membre de leur équipe qui ferait part de ses préoccupations en s'assurant qu'il reçoive une assistance et qu'il ne fera pas l'objet de représailles.



03 Être  
responsableTravailler  
ensemble

Être innovant



## Nos valeurs et comportements

Ce sont la connaissance, la passion et l'esprit d'entreprise de nos collaborateurs qui confèrent à notre entreprise toute sa vitalité, et nous sommes convaincus que notre culture et nos comportements font toute la différence chez Croda. Nous sommes tous motivés par la même raison d'être qui est de contribuer à un monde meilleur pour tous. Cet objectif est porté par trois valeurs communes : **être responsable**, **être innovant** et **travailler ensemble**.

## Être responsable

Nous sommes **responsables** de nos actions et nous prenons soin les uns des autres, de l'environnement et de toutes les autres parties prenantes.



Nous encourageons un traitement juste et équitable pour tous

Nous reconnaissons l'individualité que chaque personne apporte à l'entreprise

Nous établissons des liens de confiance entre nous, avec nos clients et les communautés dans lesquelles nous évoluons.

## Être innovant

Nous sommes **innovants**, et nous encourageons tous les collaborateurs à trouver et contribuer à trouver de nouvelles solutions.



Nous créons un environnement de travail agréable, dynamique et stimulant

Nous valorisons la créativité afin de trouver de nouvelles et meilleures façons d'agir

Nous sommes une entreprise agile et réactive qui met son esprit d'entrepreneur au service de ses clients

## Nos valeurs

Nos trois valeurs directrices : « être responsable », « être innovant » et « travailler ensemble » sont enracinées dans notre culture, présentes dans chacune de nos activités. Elles sont toutes d'importance égale et le descriptif sous chaque valeur est un indicateur de notre philosophie.

## Travailler ensemble



Nous travaillons **ensemble** telle une grande famille internationale.

Nous reconnaissons chaque personne apportant sa pierre à l'édifice de l'entreprise

Notre culture d'ouverture permet à chacun de se sentir inclus et d'être traité avec respect

Nous faisons preuve de transparence et favorisons les communications authentiques en toute franchise



# À quoi servent nos valeurs

Nos valeurs s'appliquent à toutes nos activités, elles donnent une indication des comportements responsables et déontologiques que nous attendons. En pratique, elles ont été mises en œuvre dans des procédures qui font notre différence, notamment le Code de conduite et un ensemble de compétences qui constituent notre référentiel de compétences.



## Notre référentiel de compétences

Le référentiel de compétences décrit un ensemble de comportements et de compétences qui incarnent nos valeurs dans nos actions au quotidien. Le référentiel a été conçu comme un outil permettant d'orienter les conversations sur le développement personnel, y compris les axes d'amélioration et les plans de succession.

### Notre différence

Nos collaborateurs font notre différence. Trois valeurs directrices définissent notre culture et guident nos comportements : "Être responsable", "Être innovant" et "Travailler ensemble"

**Responsible**

**Innovative Together**

### Code de conduite

Brochure détaillant ce que nous attendons des collaborateurs, des managers et de l'entreprise

### Compétences

Référentiel de compétences aligné avec nos valeurs de développement personnel, fixation des objectifs et plans de succession

### Référentiel de sécurité

Les règles de Croda

### Diversité et inclusion

### La fondation Croda

## 04

## Pouvoir s'exprimer/ Speak Up

Si vous êtes témoin ou que l'on vous informe d'une situation qui, d'après vous, va à l'encontre du Code ou d'une politique de Croda, vous devez en faire part à votre manager, au représentant des RH de votre site ou au service juridique. Vous pouvez également partager vos inquiétudes avec la direction de l'entreprise, y compris avec les membres du comité exécutif de Croda.

Si vous pensez ne pas pouvoir partager vos préoccupations avec un collaborateur nous vous incitons à le faire via Speak Up Croda, géré par NAVEX Global, un prestataire externe indépendant. Vous pourrez alors parler à un interlocuteur ou utiliser un outil de signalement sécurisé sur le Web. Pour faire un signalement sur le Web, les collaborateurs doivent se rendre sur [croda.ethicspoint.com](https://croda.ethicspoint.com) et consulter les numéros de téléphone par pays indiqués sur l'Intranet.

05



## Notre Code de conduite

Le Code couvre cinq domaines clés pour la réussite de l'entreprise :

- a) Le développement durable
- b) La santé et la sécurité
- c) L'entreprise
- d) Les collaborateurs
- e) Les données

Chaque chapitre de notre Code indique les comportements attendus de chaque collaborateur, pourquoi ils sont importants, et détaille nos engagements.



**A**

---

**Développement  
durable**



# Développement durable



## Notre principe

**Croda s'engage à devenir le fournisseur d'ingrédients innovants le plus durable. Nous allons imaginer, fabriquer et fournir des solutions pour relever certains des plus grands défis auxquels le monde est confronté et avoir un impact positif sur l'environnement et la société. D'ici 2030, Croda aura un impact positif sur le climat, la terre et la population**

### Pourquoi c'est important

Le développement durable est au cœur de notre stratégie et joue un rôle essentiel pour apporter de la valeur pour nos clients et autres parties prenantes, telles que les investisseurs, les collaborateurs et les communautés locales.



### Croda s'engage à :

- Maximiser l'impact positif que peuvent avoir nos produits au moment de leurs utilisations
- Minimiser tout impact négatif de nos activités et des chaînes d'approvisionnement qui y sont associées
- Agir en citoyen du monde responsable en proposant des emplois utiles, en payant ses impôts et en assumant ses responsabilités sociales
- Se rapprocher de nos objectifs externes, alignés sur les Objectifs de développement durable des Nations Unies
- Rester à l'avant-garde en maintenant une gouvernance solide en matière de développement durable, alignée sur les directives en matière d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise reconnues au niveau mondial
- Collaborer avec les parties prenantes en amont et en aval de la chaîne de valeur pour progresser en matière de développement durable et faire preuve de leadership.



### Chacun doit s'engager à :

- Comprendre la contribution de Croda à un avenir plus durable pour la planète en participant aux formations adéquates
- Connaître son rôle pour atteindre les objectifs de l'entreprise
- Respecter les règles et politiques applicables améliorant la durabilité de Croda.



### Les responsables doivent s'engager à :

- Communiquer sur les sujets pertinents de développement durable et solliciter un feedback
- Encourager de nouvelles initiatives pour atteindre les objectifs de développement durable de Croda
- Proposer des formations et des informations pertinentes à leurs équipes.

**Souvenez-vous : nous n'avons qu'une seule planète et il est de notre devoir de la protéger**

### Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :

- Le rapport sur le développement durable
- Les référents locaux du développement durable
- L'équipe Développement Durable Groupe
- Le comité pour le développement durable
- Les Objectifs de développement durable des Nations Unies



# Alignement de notre stratégie avec les objectifs de développement durable.

### Impact positif sur le climat

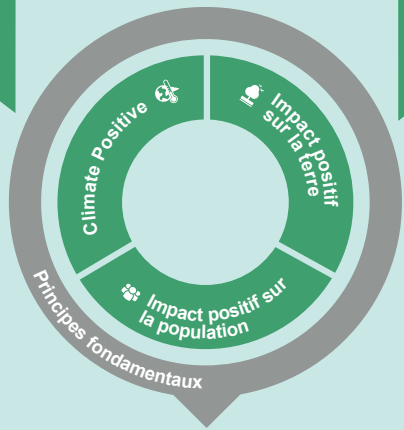
- Compensation carbone: 7, 13, 17
- Réduction des émissions: 7, 13, 17
- Innovation durable: 7, 12, 13

### Impact positif sur la terre

- Exploitation des terres: 2, 12, 15
- Innovation dans le domaine des sciences des semences: 2, 12, 15, 17

### Impact positif sur la population

- Santé et bien-être: 3, 17
- Améliorer plus de vies: 6, 4, 17
- Égalité Femmes / Hommes: 5



### Principes

Santé, sécurité et bien-être: 3, 8	Gestion des connaissances: 4
Sécurité des procédés: 3, 8	Assurance qualité: 12, 9
Gestion environnementale: 6, 12, 14	Gestion des produits: 3, 12, 14
Revenu juste: 8	Entreprise responsable: 8, 17
Partenariat avec les fournisseurs: 12, 17	

# B Santé et sécurité



# a) Santé et sécurité



## Notre règle

**Nous nous engageons à protéger la santé et la sécurité de nos collaborateurs et de toutes les personnes concernées par nos activités et nos produits**

### Pourquoi c'est important

Nous pensons que tous les accidents et maladies du travail sont évitables. Nous visons le zéro incident.



### Croda s'engage à :

- Avoir des systèmes robustes de gestion de la sécurité sur tous les sites de travail à disposition de ses collaborateurs, visiteurs et sous-traitants
- Avoir une démarche d'amélioration continue par le biais de signalements, d'enquêtes en cas d'incident, d'audits et de revue du système de management
- Garantir que tous nos produits respectent les réglementations en vigueur et sont sûrs tout au long de leur cycle de vie
- Définir les responsabilités en matière de santé et sécurité et à fournir des informations, formations, suivi, supervision et évaluation des compétences pour permettre à tous d'assumer ces responsabilités.



### Chacun doit s'engager à :

- Faire attention et comprendre les risques qu'il peut rencontrer au travail
- Connaître et respecter les règles et procédures les concernant et suivre les formations requises
- Se conduire de manière responsable et suivre les règles et procédures applicables en matière de santé et de sécurité
- S'exprimer et signaler les incidents rapidement et librement

- Participer aux activités et formations sur de la sécurité.



### Les responsables doivent s'engager à :

- Faire preuve de beaucoup d'exigence envers leur équipe en terme de comportement et de respect des règles et procédures en matière de santé et de sécurité, en adoptant une attitude exemplaire
- Communiquer ouvertement sur les questions de santé et de sécurité et à solliciter un feedback
- S'assurer que chacun prenne la responsabilité de la gestion des risques personnels en matière de santé et de sécurité et que les informations et formations utiles sont accessibles
- Sensibiliser sur le thème de la sécurité et opposer les mauvaises pratiques
- Adopter un comportement proactif pour identifier, hiérarchiser et atténuer les risques en matière de santé et de sécurité dans leur domaine de responsabilité.

**Souvenez-vous : Rien de ce que nous faisons ne mérite qu'on se blesse**

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :

- Le manuel SHE du groupe
- Les principes SHE
- Les représentants SHE régionaux et locaux



# b) au travail



## Notre règle

**Nous investissons et agissons pour la santé physique et mentale des collaborateurs**

### Pourquoi c'est important

Nous reconnaissons que, parfois, le lieu de travail peut devenir source de mal-être physique ou mental. Nous tenons à ce que chacun ait la possibilité de cultiver, améliorer et protéger son bien-être physique et mental. C'est la base d'un environnement de travail sain et efficace, qui favorise l'engagement professionnel et la résilience.



### Croda s'engage à :

- Fournir les ressources nécessaires pour surveiller et promouvoir la santé, avec notamment l'accès à des professionnels de la médecine du travail
- Créer un environnement de travail sûr, sans harcèlement ou intimidation
- Offrir des opportunités de travail flexible
- Respecter la législation et les pratiques locales en matière d'heures de travail.



### Chacun doit s'engager à :

- Se conduire de manière respectueuse et courtoise au travail
- Faire attention au bien-être de ses collègues, en guettant tout signe de stress
- Participer à toutes les formations obligatoires sur la santé et le bien-être
- Communiquer et coopérer avec son supérieur hiérarchique, responsable des RH ou professionnel de la médecine du travail s'il se sent stressé ou s'il souffre de troubles de santé mentale ou physique.



### Les responsables doivent s'engager à :

- Éviter de mettre trop de pression au travail en fixant des objectifs réalisables et en sollicitant des feedbacks réguliers et des échanges bilatéraux
- Apprendre à reconnaître les signes de stress et de troubles psychologiques et, si nécessaire, à demander conseil à l'équipe des RH ou de médecine du travail pour soutenir au mieux les personnes concernées
- Créer un environnement de confiance et d'ouverture pour vos équipes.

**Souvenez-vous : En prenant soin les uns des autres, nous pouvons renforcer le sentiment d'appartenance à la famille Croda**

### Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :

- Code de déontologie du groupe
- La politique sur le stress
- Les principes de diversité et d'inclusion
- Les représentants RH régionaux et locaux
- La médecine du travail



C

---

# L'entreprise





# a) Anti-corruption

## Notre règle

**Nous ne tolérons aucune corruption dans aucun domaine**

### Pourquoi c'est important

Toute violation des lois anti-corruption peut entraîner des poursuites pour Croda, pouvant conduire à des amendes. En outre, toute infraction peut nuire gravement à la réputation de Croda.



### Croda s'engage à :

- Maintenir les plus hautes valeurs d'intégrité dans l'entreprise
- S'assurer de la conduite responsable de nos activités et du respect des règles anti-corruption dans chaque pays dans lequel nous exerçons
- Garantir un niveau adéquat de formation anti-corruption pour tous les collaborateurs concernés.



### Chacun doit s'engager à :

- Suivre la formation anti-corruption qui lui a été assignée
- Toujours expliquer fermement, aussi bien en interne qu'en externe, notre politique de tolérance zéro envers la corruption
- Ne jamais proposer ou offrir de pot-de-vin ou d'avantage déplacé (y compris des paiements de facilitation) à un fonctionnaire ou autre tiers
- Ne jamais demander ni accepter de pot-de-vin ou d'avantage indu d'un tiers
- Vérifier que les tiers avec lesquels nous collaborons respectent les mêmes codes déontologiques que nous en suivant les procédures anti-corruption du groupe
- Utiliser l'outil de signalement des quasi-accidents de corruption
- Demander conseil au Croda Counsel de sa région en cas de doute quel qu'il soit.



### Les responsables doivent s'engager à :

- Faire preuve d'une grande exigence envers leurs équipes pour qu'elles respectent les lois anti-corruption
- Offrir des conseils opportuns à leur équipe et à demander plus d'informations au Croda Counsel, le cas échéant.

**Souvenez-vous : nous n'acceptons ni n'offrons jamais d'argent, de cadeau ou de faveur pour obtenir des avantages, que ce soit pour nous-mêmes, un tiers ou pour Croda**

### Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :

- Code de déontologie du groupe
- La Politique en matière de cadeaux d'entreprise et d'invitations
- Votre directeur/responsable financier
- Le directeur financier/juridique régional
- Directeur juridique du groupe et secrétaire général
- Le représentant régional RH



# b) Loi sur la concurrence



## Notre règle

**Nous respectons les règles sur la concurrence et anti-trust des pays dans lesquels nous exerçons**

### Pourquoi c'est important

Tout manquement aux règles sur la concurrence (parfois appelées règles anti-trust) peut conduire à des amendes sévères, des préjudices financiers pour des tiers, des frais juridiques et peut nuire à la réputation de Croda. Des sanctions pénales peuvent également être appliquées.



### Croda s'engage à :

- S'assurer de la conduite responsable de nos activités et du respect des règles sur la concurrence dans chaque pays dans lequel nous exerçons
- Garantir un niveau adéquat de formation sur les lois sur la concurrence à tous les collaborateurs concernés.



### Chacun doit s'engager à :

- Suivre la formation traitant de loi sur la concurrence qui lui a été assignée
- Respecter la loi sur la concurrence et s'assurer que ses actions ne représentent pas de risque pour le groupe vis-à-vis de la loi sur la concurrence
- Demander conseil à son responsable et au Croda Counsel de sa région en cas de question ou de doute quel qu'il soit.



### Les responsables doivent s'engager à :

- Faire preuve d'une grande exigence envers leurs équipes pour qu'elles respectent les lois sur la concurrence
- Offrir des conseils opportuns à leur équipe et à demander plus d'informations au Croda Counsel, le cas échéant.

**Souvenez-vous : nous devons nous informer et respecter les lois sur la concurrence et anti-trust de tous les pays dans lesquels nous exerçons**

**Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :**

- Code de déontologie du groupe
- Le guide sur la loi sur la concurrence
- La politique sur la loi sur la concurrence
- Le directeur juridique régional de Croda
- Directeur juridique du groupe et secrétaire général
- Le représentant régional RH



# c) Cadeaux et invitations



## Notre règle

**Nous ne faisons et n'acceptons que les cadeaux et invitations légitimes, en adéquation avec nos activités commerciales**

### Pourquoi c'est important

Même si les invitations et les cadeaux peuvent être intéressants pour créer des liens avec les clients, les fournisseurs ou d'autres tiers, ils peuvent donner lieu à des abus qui constituent une violation des lois anti-corruption ou conduire à des conflits d'intérêts réels ou présumés.



### Croda s'engage à :

- Tenir un registre des cadeaux et invitations offerts et reçus
- Fournir une formation sur les cadeaux et invitations.



### Chacun doit s'engager à :

- Enregistrer les cadeaux ou invitations offerts ou reçus (qu'ils aient été acceptés ou non) sur le registre en temps voulu
- Ne jamais accepter de cadeaux ou invitations en plein processus d'appel d'offres, ou dans la période précédant la signature d'un contrat ou lors d'une négociation de tarifs
- Suivre la procédure de validation indiquée dans la politique en matière de cadeaux d'entreprise et d'invitations avant de proposer un cadeau ou une invitation à un client, un fournisseur ou un tiers.



### Les responsables doivent s'engager à :

- S'assurer que tous les membres de leur équipe connaissent la politique de Croda en matière de cadeaux et d'invitations et qu'ils ont suivi les formations obligatoires
- Conseiller leur équipe de manière opportune avant d'accepter ou d'offrir des cadeaux et à demander conseil en cas de doute.

**Souvenez-vous : tous les cadeaux et invitations, à l'exception des petits articles de bureau, doivent être consignés dans le registre des cadeaux, disponible sur SharePoint**

### Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :

- Code de déontologie du groupe
- Politique
- Le directeur juridique régional de Croda
- Directeur juridique du groupe et secrétaire général
- Le représentant régional des RH

# d) Conflits d'intérêts



## Notre règle

**Nous attendons de toutes les personnes de Croda qu'elles fassent preuve d'intégrité et qu'elles évitent ou gèrent avec l'accord de l'entreprise tout conflit d'intérêts réel ou présumé**

### Pourquoi c'est important

Qu'ils soient réels ou présumés, les conflits d'intérêts peuvent semer le doute sur la qualité des décisions commerciales et sur l'intégrité des personnes à l'origine de ces décisions.



### Croda s'engage à :

- Établir des règles pour sensibiliser à la question des conflits d'intérêts et leur gestion
- Fournir des formations à tous les collaborateurs pour leur permettre de reconnaître les conflits d'intérêts potentiels et savoir comment les aborder.



### Chacun doit s'engager à :

- Éviter les relations pouvant compromettre, ou sembler compromettre, sa capacité à prendre des décisions justes et objectives, dans l'intérêt de Croda Il peut s'agir de :
  - travailler pour un concurrent, client ou fournisseur de Croda
  - participer au processus de recrutement de ou être le supérieur direct d'un membre de sa famille, un ami ou un conjoint
  - faire appel à et/ou sélectionner un fournisseur tiers employant un membre de sa famille, un ami proche ou un conjoint
- Signaler sans délai toute situation inévitable ou existante à son

responsable hiérarchique, avec le représentant juridique régional de Croda en copie, et envoyer un rapport de conflit d'intérêts

- Prendre rapidement les mesures nécessaires pour éliminer ou minimiser le risque de conflit d'intérêts.



### Les responsables doivent s'engager à :

- S'assurer que tous les membres de leur équipe connaissent la politique de Croda en matière de conflits d'intérêts et qu'ils ont suivi les formations obligatoires
- Conseiller leur équipe de manière opportune sur les conflits d'intérêts réels et potentiels et à demander conseil en cas de doute.

**Souvenez-vous : vous devez communiquer au plus vite tout conflit d'intérêts potentiel et prendre les mesures nécessaires pour y remédier**

### Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :

- Code de déontologie du groupe
- La politique sur les conflits d'intérêts
- Le secrétariat de l'entreprise régionale
- Le représentant régional des RH





**D**

---

**Les  
collaborateurs**



# a) Diversité et inclusion



## Notre règle

**Nous créons un environnement de travail inclusif dans lequel chacun peut exploiter pleinement son potentiel dans un lieu reconnaissant la valeur de la diversité**

### Pourquoi c'est important

Les entreprises peuvent bénéficier d'une grande diversité de points de vue, qui viennent enrichir nos idées et la façon de les concrétiser.



### Croda s'engage à :

- Créer un lieu de travail dans lequel chacun se sent accepté et peut s'épanouir
- Fournir une formation et à sensibiliser tous les collaborateurs sur les questions de diversité et d'inclusion
- Comprendre les préjugés potentiels qui existent dans nos procédés et à faire notre possible pour les estomper.



### Chacun doit s'engager à :

- Traiter tout le monde de manière juste, équitable et sans préjugés sur l'origine, l'ethnicité, le sexe, l'orientation sexuelle, les capacités physiques ou mentales, la religion, les opinions politiques ou toute autre caractéristique faisant l'objet d'une protection de la part de Croda
- Communiquer de façon respectueuse avec tous ses collègues, quel que soit leur poste ou leur statut dans l'entreprise
- Reconnaître le fait que tout le monde ne partage pas les mêmes opinions et croyances et que ce qui paraît acceptable aux uns peut ne pas l'être pour d'autres
- Lutter contre les préjugés et favoriser les perspectives différentes dans le processus décisionnel.



### Les responsables doivent s'engager à :

- S'assurer que toutes les décisions concernant les personnes sont prises sans aucune forme de discrimination ou préjugés
- Chercher à valoriser la diversité de pensée et les différents points de vue dans les discussions, respecter et écouter les opinions et les pensées des autres en gardant l'esprit ouvert
- Promouvoir le respect mutuel entre tous les collaborateurs, aider chacun à comprendre les différences
- Accueillir les critiques constructives, quelle que soit la personne concernée, qui sont importantes dans le développement personnel et les pratiques de travail inclusives.

**Souvenez-vous : il existe une grande diversité parmi nos clients et les consommateurs qu'ils fournissent. Pour mieux les servir, ils doivent pouvoir se retrouver en nous et nous devons comprendre leurs points de vue.**

### Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :

- Les principes de diversité et d'inclusion de Croda
- Les politiques locales d'embauche
- Le secrétariat de l'entreprise
- Le représentant juridique régional
- Les représentants des RH régionaux et locaux



# b) Traitement juste



## Notre principe

**Nous nous engageons à garantir à toutes les personnes travaillant pour Croda qu'elles seront traitées dignement et avec respect pendant leur période d'embauche et qu'aucun traitement injuste ne sera toléré**

### Pourquoi c'est important

Lorsque quelqu'un a le sentiment d'avoir subi une injustice, il peut se sentir moins motivé, déprimé, stressé, anxieux, malheureux et ses performances peuvent en être affectées. La réputation d'excellence de lieu de travail de Croda peut être impactée.



### Croda s'engage à :

- S'assurer que tous les collaborateurs sont traités de manière juste, équitable et sans biais
- Protéger les collaborateurs de toutes les formes d'intimidations ou de harcèlement
- Respecter le droit des collaborateurs à rejoindre un syndicat ou un autre organe de représentation collective des collaborateurs
- Offrir un salaire juste correspondant à ou excédant le salaire minimum légal ou les normes du secteur
- Mettre en place des politiques et des procédures justes et transparentes pour gérer les préoccupations des collaborateurs et les problèmes disciplinaires.



### Chacun doit s'engager à :

- Traiter tout le monde avec courtoisie et respect et se conduire de manière à préserver la dignité de ses collègues et de toutes les personnes rencontrées dans le cadre de ses tâches quotidiennes

- Ne faire preuve d'aucun comportement pouvant être directement ou indirectement insultant, intimidant, malveillant ou injurieux. Cela fait notamment référence à toutes les formes de harcèlement ou d'intimidation.



### Les managers doivent s'engager à :

- Avoir un comportement exemplaire et toujours se montrer respectueux et courtois
- Prendre des mesures rapides pour gérer les cas d'intimidation et de harcèlement.

**Souvenez-vous : la réussite de Croda repose sur le traitement juste et respectueux de tous afin que chacun puisse s'épanouir et donner le meilleur de lui-même**

# c) Droits de l'Homme



## Notre règle

**Nous aspirons à protéger les droits de chaque personne liée à nos activités et à notre chaîne d'approvisionnement**

### Pourquoi c'est important

Nous estimons qu'une entreprise ne peut réussir que lorsqu'elle respecte, sensibilise et prend des mesures pour les droits humains. Une responsabilité morale et légale nous incombe pour contribuer à créer un monde plus juste et équitable.



### Croda s'engage à :

- Garantir l'absence de travail forcé, d'esclavage ou de travail d'enfants dans nos activités ou dans la chaîne d'approvisionnement en appliquant une surveillance et en réalisant des audits efficaces
- Prendre des mesures immédiates en cas de preuves de recours au travail forcé, esclavage ou travail d'enfants et à soutenir les victimes de ces situations
- Créer un environnement de travail sûr, sans harcèlement ou intimidation.



### Chacun doit s'engager à :

- Traiter tout le monde avec courtoisie et respect et se conduire d'une manière à préserver la dignité de ses collègues et de toutes les personnes rencontrées dans le cadre de ses tâches quotidiennes
- Ne faire preuve d'aucun comportement pouvant être directement ou indirectement insultant, intimidant, malveillant ou injurieux. Cela fait notamment référence à toutes les formes de harcèlement ou d'intimidation

- Être attentif à tout cas de recours au travail forcé, esclavage ou travail d'enfants et signaler immédiatement la situation
- Suivre toutes les formations obligatoires sur les droits de l'Homme.



### Les responsables doivent s'engager à :

- Avoir un comportement exemplaire et toujours se montrer respectueux et courtois
- Prendre des mesures immédiates en cas de signalement de travail forcé, d'esclavage ou travail d'enfants et demander des conseils si besoin.

**Souvenez-vous : il est indispensable d'agir pour éviter les violations des droits de l'Homme dans nos activités ou notre chaîne d'approvisionnement afin de respecter les valeurs fondamentales de Croda et de protéger notre réputation**

### Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :

- Code de déontologie du groupe
- La politique du groupe sur l'esclavage moderne
- Le comité pour le développement durable
- Head of Global Supply Chain
- Le secrétariat de l'entreprise
- Le représentant juridique régional
- Le représentant régional RH



# d) Salaire décent



## Notre principe

**Nous nous efforçons de garantir à toutes les personnes employées directement par Croda ou comme sous-traitants ou encore dans notre chaîne d'approvisionnement, un salaire suffisant pour vivre dignement**

### Pourquoi c'est important

Comme indiqué dans les Objectifs de développement durable des Nations Unies, nous nous engageons à faire notre possible pour réduire les inégalités de salaires et à favoriser une meilleure inclusion.



### Croda s'engage à :

- Établir un cadre pour évaluer le montant des salaires décents sur nos sites internationaux
- Œuvrer pour que toutes les personnes employées directement par Croda gagnent ce salaire décent et garantir son maintien durable
- Faire en sorte que chaque collaborateur de notre chaîne d'approvisionnement gagne un salaire décent en collaborant avec nos fournisseurs pour les persuader de respecter ces exigences.



### Chacun doit s'engager à :

- S'assurer que tous les collaborateurs de Croda qui travaillent avec des fournisseurs soutiennent notre ambition de garantir un salaire décent sur toute la chaîne d'approvisionnement.



### Les managers doivent s'engager à :

- Prendre leurs responsabilités et celles des fournisseurs pour garantir le versement d'un salaire décent à tous les collaborateurs, sous-traitants et toutes les personnes travaillant dans notre chaîne d'approvisionnement.

# e) Performances et développement



## Notre règle

**Nous faisons des commentaires constructifs et opportuns à tous les collaborateurs sur leurs performances au travail et leur offrons des opportunités de développement, de formation et de sensibilisations**

### Pourquoi c'est important

Lorsqu'ils sont faits de manière appropriée, les commentaires sincères deviennent des outils de motivation et permettent de s'assurer que tout le monde travaille à l'atteinte des mêmes objectifs. Quel que soit la forme du développement, il prouve l'engagement de Croda à aider tout un chacun à atteindre ses objectifs professionnels et lui permet d'exploiter son potentiel tout en contribuant pleinement à la réussite de Croda.



### Croda s'engage à :

- Vérifier que tous les sites de Croda dans le monde suivent le processus d'évaluation « My Croda » dans les délais impartis chaque année
- S'assurer que tous les collaborateurs bénéficient d'une formation à l'utilisation efficace de « My Croda » et qu'une présentation du processus et du système soit proposée aux nouvelles recrues.



### Chacun doit s'engager à :

- Remplir ses objectifs et à suivre le processus de suivi des performances de « My Croda » de manière proactive et ponctuelle
- Participer de manière constructive aux discussions sur les performances et le développement en toute franchise et honnêteté

- Profiter des opportunités de formation et de développement proposées et chercher activement des possibilités de formation et de développement en rapport avec les objectifs.



### Les responsables doivent s'engager à :

- Vérifier que les objectifs et le processus de suivi des performances de « My Croda » sont remplis de manière proactive et ponctuelle
- Faire des critiques justes et constructives et à écouter les commentaires des autres
- Proposer des opportunités de formation et de développement répondant aux besoins spécifiques de chacun.

**Souvenez-vous : les discussions sur les performances sont des échanges qui ont pour vocation d'offrir et de recevoir du feedback en vue de favoriser l'engagement, le développement et l'efficacité**

### Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :



- Le site My Croda sur SharePoint
- Les représentants RH régionaux et locaux
- Le représentant régional des apprentissages et du développement

# f) Communauté et vie associative



## Notre règle

**Nous apportons une contribution positive à la vie économique et sociale des communautés dans lesquelles nous exerçons et vivons**

### Pourquoi c'est important

Croda améliore sa réputation, respecte ses engagements en terme de développement durable, offre des opportunités de développement et contribue à former une grande famille internationale en s'impliquant dans les communautés locales.



### Croda s'engage à :

- Offrir des opportunités à chaque collaborateur de s'investir dans les communautés locales
- S'assurer que tous les sites de Croda dans le monde font la promotion et encouragent l'engagement, notamment avec le programme 1% Club et la Fondation Croda
- Vérifier que tous les sites de Croda dans le monde se mettent en relation avec des groupes et individus dans les communautés locales, comme leurs voisins immédiats, qu'ils écoutent et, si possible, prennent des mesures pour répondre à leurs éventuelles préoccupations
- Mettre en place et financer la Fondation Croda.



### Chacun :

- Doit obtenir une autorisation avant de s'impliquer, de participer à une activité ou de financer une association et/ou un travail communautaire
- Est incité à chercher des moyens de soutenir les communautés locales, par des collectes de fonds et du bénévolat.



### Les responsables doivent s'engager à :

- S'assurer que chacun s'engage auprès d'associations partageant les mêmes valeurs que Croda
- Soutenir et encourager le travail associatif et communautaire par le biais du 1% Club
- Respecter la matrice de validation des actions avant de s'engager à faire un don.

**Souvenez-vous : le 1% Club permet à chacun de faire don de 1 % de son temps de travail à une association ou un groupe communautaire de son choix**

### Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :

- Les informations concernant le 1% Club sur SharePoint
- Le site SharePoint de la Fondation Croda
- Les représentants RH régionaux et locaux
- Les représentants SHE locaux



**E**

---

## Les données



# a) Données personnelles et confidentialité



## Notre règle

**Nous respectons toutes les lois et réglementations en vigueur sur la protection des données et garantissons que toutes les informations personnelles sont traitées de manière appropriée**

### Pourquoi c'est important

Tout le monde attend de nous que nous protégeons leurs données personnelles et que nous ne les utilisons que pour des motifs professionnels légitimes. En outre, des lois protègent les données personnelles dans de nombreux pays dans lesquels nous exerçons.



### Croda s'engage à :

- Offrir une formation et des conseils pour garantir la sécurité et la bonne gestion des données
- N'autoriser que les personnes et les tiers ayant une raison professionnelle valable à accéder à ou à traiter les informations personnelles qui nous ont été confiées
- Maintenir les données personnelles à jour, à répondre aux demandes d'accès aux données et à rectifier les données inexactes
- Ne recueillir et ne traiter que les informations indispensables à des motifs professionnels légitimes, dans les limites imposées par le consentement donné par la personne concernée, et à détruire de manière sécurisée les informations qui ne sont plus nécessaires
- Ne pas partager d'informations, aussi bien au niveau interne qu'externe, sauf avec les personnes ayant une raison professionnelle légitime d'accéder à ces données.



### Chacun doit s'engager à :

- Comprendre et respecter les règles de protection des données des pays dans lesquels nous exerçons, selon la nationalité des citoyens concernés
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger contre les pertes, la divulgation ou une mauvaise utilisation et sécuriser toutes les informations personnelles recueillies
- Suivre toutes les formations requises sur la confidentialité des données.



### Les responsables doivent s'engager à :

- S'assurer que tous les membres de leur équipe connaissent la politique de Croda sur les données personnelles et la confidentialité
- Prendre systématiquement les mesures nécessaires pour que toutes les données personnelles en leur possession ou auxquelles ils ont accès soient gérées conformément aux politiques et procédures de Croda.

**Souvenez-vous : n'utilisez et ne conservez que les données personnelles auxquelles l'accès vous a été accordé et détruisez-les de manière sécurisée dès que vous n'en avez plus besoin**

### Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :

- La politique sur la confidentialité des données
- Les représentants RH et informatiques régionaux et locaux
- Les représentants du RGPD « data Governors, Owners et Stewards »



## b) Informations confidentielles et propriété intellectuelle



### Notre règle

**Nous protégeons les données de l'entreprise et de nos partenaires, clients et fournisseurs**

#### Pourquoi c'est important

Pour une entreprise innovante, s'appuyant sur la science comme nous, les données et le savoir-faire font partie de nos atouts les plus précieux. Notre propriété intellectuelle (PI), nos secrets industriels et les autres informations commerciales de nature sensible doivent rester confidentiels. Toute divulgation inappropriée pourrait entraîner une perte commerciale, mais pourrait également conduire à des amendes ou des plaintes de tiers, en plus de nuire à notre réputation.



#### Croda s'engage à :

- Mettre à disposition un système de classification et de gestion des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle
- Offrir les formations et conseils nécessaires aux collaborateurs pour s'assurer qu'ils comprennent comment protéger les données confidentielles et la propriété intellectuelle.

#### Chacun doit s'engager à :

- Comprendre comment classer et gérer les données confidentielles et la propriété intellectuelle comme il convient
- Respecter les droits de propriété intellectuelle des autres

- entreprises et personnes
- Ne pas divulguer d'informations confidentielles à des tiers sans le consentement de son responsable
- Faire attention ne pas enfreindre de droits d'auteur en partageant des textes, images, vidéos, musiques disponibles dans le domaine public.



#### Les responsables doivent s'engager à :

- S'assurer que tous les membres de leur équipe connaissent la politique de Croda sur les données confidentielles et la propriété intellectuelle.

**Souvenez-vous : si vous avez le moindre doute, demandez des conseils sur les données confidentielles et la PI**

#### Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :

- La politique sur la Propriété Intellectuelle
- La politique de classification des informations
- Le service Propriété intellectuelle
- Les représentants RH et informatique régionaux et locaux
- Les représentants du RGPD « data Governors, Owners et Stewards »
- Les représentants juridiques régionaux



# c) Réseaux sociaux



## Notre règle

**Nous encourageons tout le monde à utiliser les réseaux sociaux pour faire la promotion de Croda et de ses produits, de manière à améliorer notre réputation**

### Pourquoi c'est important



Les marques et les sociétés utilisent les réseaux sociaux, qui constituent désormais un outil bien établi pour les produits et services, mais aussi de plus en plus pour les offres d'emploi et les recrutements. Pour servir l'image de l'entreprise, il est essentiel de représenter Croda et toutes les personnes associées à l'entreprise sur les comptes personnels et professionnels des réseaux sociaux sous leur meilleur jour.



### Croda s'engage à :

- Fournir une politique et des conseils clairs sur l'utilisation acceptée des réseaux sociaux
- Proposer des formations afin que chacun puisse respecter ces règles.



### Chacun doit s'engager à :

- Obtenir une autorisation formelle auprès de son responsable avant d'utiliser les réseaux sociaux dans un cadre professionnel
- Bien indiquer sur les réseaux sociaux si vous agissez à titre personnel ou professionnel
- Ne jamais publier de contenu insultant, intimidant, désobligeant, diffamatoire, obscène, sexuellement explicite, raciste, injurieux ou discriminatoire
- Ne jamais divulguer d'informations confidentielles de l'entreprise ou de renseignements d'initiés
- N'utiliser des comptes liés à Croda sur des réseaux sociaux

externes que si vous y avez été autorisé et formé

- Obtenir l'autorisation expresse de tout collaborateur concerné avant de publier des informations personnelles le concernant.



### Les managers doivent s'engager à :

- Vérifier que tous les membres de leur équipe comprennent comment utiliser les réseaux sociaux à bon escient et comment la publication de messages inappropriés pourrait nuire à la réputation de Croda.

**Souvenez-vous : réfléchissez bien avant de publier quoi que ce soit en rapport avec ou pouvant être associé à Croda et nos activités commerciales sur les réseaux sociaux**

### Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :



- La politique du groupe sur les réseaux sociaux
- Les représentants RH régionaux et locaux
- Les représentants SHE locaux

# d) Politique d'utilisation acceptable



## Notre règle

**Nous nous assurons que nos biens informatiques sont utilisés comme il se doit, de manière responsable, et que des protections sont en place contre les pertes, les divulgations ou une mauvaise utilisation**

### Pourquoi c'est important



L'information et la communication sont intrinsèques aux activités commerciales de Croda et indispensables à notre réussite. Nous protégeons les systèmes assurant la sécurité des données personnelles et de l'entreprise, assurant ainsi leur utilisation en toute légalité et légitimité, approuvée lorsque c'est nécessaire par les clients et tiers.



### Croda s'engage à :

- Autoriser officiellement son personnel à accéder aux matériels informatiques et aux communications de Croda associés à son poste
- Surveiller, enregistrer, vérifier ou supprimer du matériel informatique uniquement dans la limite prévue par la législation locale.



### Lorsqu'il se sert des dispositifs de Croda, chacun doit s'engager à :

- N'utiliser que les mots de passe et autres identifiants de connexion qui lui ont été attribués
- Choisir des mots de passe sécurisés et les garder secrets
- Faire attention aux tentatives de hameçonnage et signaler toute attaque au service informatique sans délai
- Éviter de désactiver, supprimer ou contourner les systèmes de sécurité ou de connecter des équipements non autorisés au

réseau de Croda

- N'utiliser que les logiciels et le réseau approuvés ou fournis
- Ne pas supprimer, détruire ou modifier les systèmes ou logiciels informatiques
- S'abstenir d'accéder à, d'enregistrer, envoyer ou publier du contenu pornographique, sexuellement explicite, indécent ou obscène, ou faisant l'apologie de la violence, de la haine, du terrorisme ou de l'intolérance.



### Les managers doivent s'engager à :

- S'assurer que chaque membre de leur équipe sache utiliser les biens informatiques en toute sécurité.

**Souvenez-vous : vous devez faire preuve de responsabilité pour utiliser et protéger les informations et dispositifs informatiques que Croda vous a confiés**

### Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :



- La politique du groupe sur l'utilisation acceptée des ressources informatiques et de communication de Croda
- Les représentants informatique régionaux et locaux



# A-Z

## Glossaire

Smart  
science  
to  
improve  
lives™

## Glossaire

### Paiement de facilitation / bakchich

Paiement officieux versé à un fonctionnaire pour s'assurer ou accélérer une démarche habituelle ; ces paiements sont illégaux dans la plupart des pays.

### Renseignements d'initiés

Informations confidentielles sur l'entreprise qui, si elles étaient rendues publiques, auraient des conséquences sur le prix des actions de Croda.

### Avantage indu

Proposition de cadeau pouvant être interprétée comme une incitation du destinataire à agir en faveur du donneur.

### Collaborateur

Personne directement employée par Croda, notamment :

- Les collaborateurs (y compris les anciens et futurs collaborateurs), qu'ils travaillent à plein temps, à temps partiel, à durée déterminée, indéterminée ou en intérim
- Les stagiaires et les alternants
- Les sous-traitants et les prestataires extérieurs lorsqu'ils sont engagés par Croda
- Les personnes ayant le statut de directeur ou ayant des responsabilités équivalentes
- Les collaborateurs de co-entreprises
- Les collaborateurs des nouvelles acquisitions.





Smart science to improve lives™

CRODA