

Code de conduite des salariés



Message de notre Président

Chers collègues,

Les comportements gagnants de Falck définissent notre vision commune de la façon dont nous devons agir avec nos collègues, nos patients, nos clients et la société en général. Le Code de conduite des salariés est fondé sur ces comportements gagnants et établit un cadre commun à la façon dont nous sommes censés nous comporter.

Ce Code de conduite des salariés garantit que nous menons nos activités d'une manière qui ne compromettra jamais la confiance de nos partenaires et de nos clients. Il sert de ligne directrice et de point de référence pour toute personne travaillant pour Falck et qui serait confrontée à des dilemmes, des doutes ou des préoccupations éthiques. Face aux incertitudes, il est de notre devoir de demander conseil.

Nous devons protéger notre groupe par la transparence et par le maintien

d'une culture éthique, dans laquelle chacun se sent apte à de faire part de ses préoccupations et à signaler les manquements.

Connaître, comprendre et appliquer le Code de conduite des salariés est un élément fondamental de ce que nous sommes en tant qu'employés de Falck.

Je vous invite à lire très attentivement ce Code de conduite des salariés et à vous y référer en cas de doute.

Avec un engagement commun à adhérer au Code de conduite des salariés, nous maintiendrons de bonnes pratiques commerciales. Je me réjouis à l'idée de continuer à travailler avec vous tous pour favoriser une culture d'intégrité et de confiance. Laissez-vous guider par nos comportements gagnants pour aller de l'avant !

Jakob Riis
Président Directeur Général



Comportements gagnants

Nos comportements gagnants définissent la façon dont nous agissons envers nos clients, la société et les uns envers les autres. Ils sont à la base de ce que nous faisons, des services que nous fournissons et de l'entreprise que nous sommes. Ils clarifient la façon dont nous agissons dans notre travail quotidien et la manière dont nous cherchons à nous améliorer. Ils contribuent à harmoniser nos pratiques.



Nous nous engageons à prendre soin de vous

Les personnes dans le besoin sont au cœur de chaque décision que nous prenons, et nous nous efforçons toujours d'améliorer notre avantage concurrentiel en offrant d'excellents services pour sauver et améliorer plus de vies.

Nous réagissons rapidement et avons ce qu'il faut pour transformer les soins en actions.

Nous nous soucions de ce que nous faisons, de ceux qui nous travaillons, de ceux à qui nous fournissons des services et des personnes avec lesquelles nous travaillons.



Nous construisons la confiance

La qualité et l'éthique sont prioritaires dans tout ce que nous faisons. Nous protégeons notre licence d'exploitation en faisant preuve de transparence et en respectant des normes de conformité exigeantes.

Nous ne faisons aucun compromis en matière de loyauté et de constance pour gagner et maintenir la confiance de nos clients et de la société. Nous abordons la compétition avec une forte culture éthique.

Nous sommes ouverts et honnêtes avec nos gestionnaires, nos employés et les uns avec les autres. Nous n'avons jamais peur de nous exprimer si l'intégrité de Falck est en jeu.



Ensemble, nous créons plus de valeur

Nous apportons de la valeur à la société et aux personnes dans le besoin en étant là quand elles ont besoin de nous.

Nous ne nous contentons jamais de créer de la valeur pour les actionnaires. Ce faisant, nous honorons les investissements passés dans notre entreprise et permettons des financements futurs pour développer des services d'intervention d'urgence et de soins de santé.

Nous travaillons efficacement en faisant coopérer les différentes fonctions, les différents pays et les différentes entités commerciales pour améliorer continuellement la qualité de nos services, dépasser les attentes et nous différencier de la concurrence.

Introduction

Le Code de conduite des salariés de Falck A/S (ainsi que ses filiales, le « Groupe Falck » ou « Falck ») définit les normes minimales et les principes éthiques que tous les employés de Falck doivent respecter. Cela nous permet d'avoir une compréhension commune de la façon dont nous menons nos activités. Tout le monde chez Falck est donc censé agir conformément à ce Code de conduite.

Le Code de conduite des salariés ne couvre pas toutes les situations possibles, mais fournit des conseils pour faire preuve de discernement et promouvoir un niveau d'exigence éthique élevé pour tous.

Chez Falck, nous exerçons nos activités conformément à toutes les lois et réglementations applicables dans les pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Lorsque le présent Code de conduite entre en conflit avec la législation locale et que vous ne savez pas comment procéder, la loi aura toujours la priorité. En cas de doute quant à la législation applicable, veuillez consulter Falck Legal & Compliance.

Le Code de conduite des salariés s'applique à tous les membres du groupe Falck, y compris les employés, les administrateurs, les gestionnaires et toute autre personne agissant au nom du groupe.

- Nous nous conformons à toutes les lois applicables et acceptons sans réserve de respecter les politiques, normes et procédures internes à Falck
- Nous promovons une culture d'intégrité et un niveau d'exigence éthique élevé grâce au respect mutuel et à la confiance mutuelle
- Nous donnons l'exemple les uns aux autres en étant honnêtes et justes
- Nous nous tenons mutuellement responsables et signalons toute violation potentielle lorsque nous en avons connaissance



Votre rôle

Le Code de conduite des salariés ne peut pas répondre à toutes les situations auxquelles vous serez confronté dans le cadre de vos fonctions chez Falck, car il pourra toujours y avoir des domaines nouveaux, des incertitudes juridiques et réglementaires, des risques et des défis à relever. Si vous n'êtes pas sûr ou si vous vous trouvez dans une situation dans laquelle vous ne savez pas comment agir, il faut vous poser les bonnes questions et vous référer aux différentes directives du Code de conduite des salariés. Une partie de l'instauration d'une culture de confiance consiste à parler de toute préoccupation en matière d'éthique ou de conformité afin qu'elle puisse être résolue.

Nous ne tolérons pas les représailles. Personne ne subira de conséquences négatives pour avoir soulevé de bonne foi une préoccupation au sujet d'une inconduite supposée.

Salariés

- Lisez et comprenez le présent Code de conduite et appliquez-en les principes dans votre travail quotidien
- Exprimez-vous et signalez les violations potentielles ou réelles
- Réfléchissez avant d'agir et faites preuve de discernement
- Signalez rapidement toute préoccupation par le biais des canaux prévus à cet effet
- Sachez quand demander des conseils ou solliciter une formation supplémentaire
- Restez vigilant et soyez attentif aux activités qui ne sont pas conformes au Code de conduite
- Évitez toute pratique susceptible d'entraîner une situation illégale ou de nuire à la réputation de Falck

Gestionnaires

- Discutez de ce Code de conduite avec les membres de vos équipes pour vous assurer qu'ils comprennent le Code de conduite et pour conseiller sur la façon d'effectuer le travail quotidien en respectant les exigences éthiques
- Assurez-vous que tous les nouveaux collaborateurs et le personnel externe agissant au nom de Falck connaissent le Code de conduite des salariés
- Encouragez et promouvez une culture dans laquelle les salariés se sentent à l'aise pour s'exprimer, et où les dilemmes en matière d'éthique et de conformité sont pris en compte et traités.
- Reconnaissez et soutenez tout employé qui se présente pour discuter d'un problème ou signaler une violation potentielle, et assurez-vous qu'il n'y a pas de représailles
- Donnez l'exemple, tant en paroles qu'en actes, et prenez des décisions éthiques.
- Démontrez à votre équipe que, pour que les résultats comptent vraiment, ils doivent être obtenus honnêtement

Chacun d'entre nous doit s'assurer que nous respectons les normes éthiques les plus exigeantes dans la conduite des affaires.

Nous sommes tous tenus responsables du respect de nos engagements envers le Code de conduite des salariés, ses politiques et ses procédures annexes.

En faisant partie de Falck, vous acceptez de respecter les engagements du Code de conduite des salariés. Si vous ne le faites pas, vous vous mettez en danger comme vous mettez vos collègues et Falck en danger.

Plus fort

Falck encourage tous les salariés à signaler, de bonne foi, toute interrogation ou toute connaissance d'irrégularités ou d'actions inappropriées qui ont été commises ou qui sont suspectées de l'avoir été. Par actions inappropriées, nous entendons tous les agissements qui ne sont pas conformes aux lois, au Code de conduite des salariés ou aux procédures internes.

Vous pouvez toujours faire part de vos préoccupations à votre responsable, à la Direction des Ressources Humaines, ou au service Falck Legal & Compliance. Les signalements peuvent également être effectués par le biais du système de dénonciation appelé « Falck Alert » à tout moment via le site internet FalckAlert.com ou l'application Falck Alert, qui est disponible en six langues. Le signalement peut être fait de manière anonyme.

Tous les signalements sont traités dans des conditions de stricte confidentialité, qu'ils soient anonymes ou non. Toutes les données seront traitées avec un haut niveau de sécurité et seront supprimées lorsqu'elles ne seront plus nécessaires.

En faisant un rapport, vous donnez à Falck l'occasion de traiter directement le problème. Garder le silence sur une éventuelle inconduite peut aggraver une situation et dégrader la confiance.

Falck Alert ne doit pas être utilisé pour des plaintes ordinaires en matière d'emploi ou d'ordre pratique. Les signalements doivent être faits en toute bonne foi et sans intention malveillante.





Respecter les personnes

Les salariés sont notre atout le plus important. Nous voulons être un lieu de travail où les gens s'épanouissent tant sur le plan personnel que professionnel, quelles que soient leurs différences. Nous savons également que des compétences, des idées et des approches différentes sont la clé du succès. Pour cette raison, soutenir la diversité et encourager une culture inclusive sont à la fois des priorités éthiques et commerciales.

Tous les salariés de Falck doivent être traités avec respect et dignité, et pouvoir travailler dans un environnement exempt de peur, d'intimidation et de préjugés. Falck ne tolère aucune forme de discrimination, qu'elle soit fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la race, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, les capacités physiques, etc. Nous nous efforçons de favoriser une culture inclusive de tous ceux qui ont des différences visibles et cachées, mais aussi des origines diverses.

Falck adhère à toutes les lois et réglementations applicables visant à la protection et à la promotion des droits de l'Homme dans le monde et sur le lieu de travail, y compris le droit à la liberté d'association, à l'appartenance à un syndicat ou à tout autre groupe de négociation collective.

Il est de la responsabilité de tous les salariés de Falck de se traiter les uns les autres avec respect, d'agir conformément aux droits fondamentaux et de signaler toute préoccupation.

Qu'est-ce qu'on attend de vous ?

- Contribuez à un environnement de travail accueillant, bienveillant et inclusif
- Traitez les autres avec respect et ne participez jamais à quelque forme de harcèlement que ce soit
- Ne faites jamais de discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la race, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état parental et matrimonial ou autre
- Respectez les lois et règlements relatifs aux conditions de travail
- Respectez le droit de vos collègues d'adhérer au syndicat de leur choix ou à tout autre groupe de négociation
- Exprimez-vous si vous êtes victime d'une in conduite. Contactez votre responsable le plus proche, l'équipe de direction locale ou utilisez Falck Alert



Santé et sécurité

Nous nous rendons au travail tous les jours avec la promesse d'être là pour les personnes dans le besoin. Pour pouvoir prendre soin des autres, nous devons d'abord prendre soin de nous-mêmes. Une entreprise qui n'est pas sûre n'est pas une entreprise durable.

En tant qu'employés de Falck, nous nous engageons à adopter une approche proactive de protection de notre propre santé, de notre propre sécurité et de la protection de notre propre vie privée.

Nous voulons nous appuyer sur notre engagement en faveur des soins pour être une organisation où la santé et la sécurité sont profondément intégrées dans nos pratiques.

Dans chaque pays, les dirigeants donnent l'exemple et sont les premiers promoteurs du respect de la santé et de la sécurité.

Un environnement sain et sûr se caractérise par un lieu de travail dans lequel on s'efforce de prévenir les risques.

Chacun d'entre nous a la responsabilité personnelle d'intervenir si nous sommes témoins d'un acte dangereux et de nous inquiéter lorsque nous voyons quelque chose qui constitue une menace pour notre sécurité et notre bien-être ou pour la sécurité et le bien-être de nos collègues.

Nous devons signaler rapidement tous les incidents de sécurité et les gérer de manière appropriée, en veillant à ce que les enseignements soient saisis et retenus pour faciliter l'amélioration continue.

Qu'est-ce qu'on attend de vous ?

- Prenez toutes les précautions appropriées pour assurer votre propre sécurité et celle des autres
- Restez toujours sensibilisé à la santé et à la sécurité, même lorsque vous n'effectuez pas de tâches opérationnelles
- Mettez vos collègues au défi si vous les voyez commettre des actes dangereux et signalez les par les canaux appropriés.
- Tenez compte des risques par le biais d'évaluations des risques avant de commencer une tâche et favorisez un environnement de travail sain et sûr
- Agissez si vous êtes témoin ou si vous éprouvez des problèmes de santé mentale pour vous et vos collègues
- Suivez toujours les procédures de santé et de sécurité et aidez vos collègues à faire de même
- Sensibilisez les gens si vous vous sentez en danger. Travaillez ensemble pour gérer les risques et prévenir les accidents
- Utilisez l'équipement de protection individuelle approprié conformément aux procédures applicables
- Ne faites jamais de compromis sur la santé et la sécurité. Signalez toute préoccupation à votre responsable
- Partagez les meilleures pratiques avec vos collègues et apprenez les uns des autres
- Ne consommez jamais ou n'êtes jamais sous l'influence de l'alcool ou de drogues



Lutte contre la corruption

Falck ne tolère aucune forme de corruption directe ou indirecte, passive ou active.

Compte tenu de la nature de nos activités, nous nous engageons et interagissons régulièrement avec des représentants publics ou gouvernementaux et avec des partenaires commerciaux dans le monde entier. Nous devons garder à l'esprit que la plupart des juridictions imposent des procédures et des règles strictes sur la façon dont les parties privées peuvent interagir avec les représentants des services publics.

Nous nous conformons aux principes de la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger, de la loi britannique sur la corruption et des lois similaires qui s'appliquent à Falck.

Les pots-de-vin et la corruption se produisent lorsqu'un paiement, un cadeau ou tout autre objet de valeur (financière ou autre) est offert, promis, payé, autorisé, demandé ou accepté pour influencer de manière inappropriée une décision ou un résultat affectant notre groupe.

Nous nous défendons de commettre ou d'être complices de toute fraude ou toute tentative de fraude. Nous n'effectuons pas de paiements inappropriés et n'offrons aucun bien d'autre de valeur à un gouvernement

ou à un agent public afin d'accélérer ou de sécuriser un processus. Nous ne nous engageons pas dans un comportement contraire à l'éthique ou illégal pour obtenir ou conserver l'une de nos activités commerciales.

Les investissements sociaux, les dons ou les commandites ne doivent jamais être offerts ou fournis dans un but inapproprié, ou dans des conditions qui pourraient avoir une influence indue sur le bénéficiaire. Nous nous engageons à mener nos activités avec intégrité et en conformité avec les lois et réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin.

Qu'est-ce qu'on attend de vous?

- Ne vous livrez jamais à aucun type de corruption directement ou indirectement.
- Refusez tout paiement à des agents publics qui n'est pas requis par la loi ou par un accord écrit existant.
- Si vous effectuez un paiement à un organisme public, vous devez toujours vous assurer que la taxe demandée est justifiée par des informations accessibles au public et toujours vous assurer de recevoir un reçu.
- N'effectuez jamais de paiements de facilitation à moins qu'il n'y ait une menace pour la santé et la sécurité
- Si vous êtes confronté à une demande de paiement de facilitation et qu'il y a une menace pour la santé ou la sécurité, demandez immédiatement l'approbation de votre gestionnaire et signalez l'incident sans délai en utilisant le Formulaire documentant l'approbation du gestionnaire
- N'offrez, ne payez ou n'acceptez jamais aucune forme de pots-de-vin, de rabais ou quoi que ce soit de valeur pour obtenir un avantage commercial ou personnel
- Tenez des registres précis de toutes les transactions et maintenez les bien à jour
- Évitez toute transaction financière qui contourne les exigences d'enregistrement et de déclaration
- N'utilisez les budgets Falck qu'à des fins professionnelles
- Toutes les dépenses et tous les remboursements par carte bleue doivent être déclarés et documentés avec exactitude
- Signalez toute demande de pot-de-vin réelle, suspecte ou demandée à votre responsable et à Falck Alert



Prévention des conflits d'intérêts

Nous devons nous assurer que les décisions sont prises dans l'intérêt exclusif de l'entreprise et qu'elles ne compromettent jamais notre intégrité ou la confiance de nos partenaires commerciaux. Par conséquent, nous devons divulguer rapidement tout intérêt personnel qui pourrait affecter notre prise de décision.

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle nous ne pouvons pas prendre une décision équitable parce que nous sommes personnellement concernés par le résultat. Lorsque nous envisageons un plan d'action, nous devons nous demander si l'action pourrait créer une incitation pour nous-même, pour des amis ou pour notre famille, ou pour une entreprise associée aux dépens de Falck.

Nous n'influons pas les processus décisionnels pour l'embauche ou la sélection des fournisseurs si la personne est un ami ou un membre de la famille.

Nous refusons toute faveur (financière ou non financière) proposée par une partie externe dans l'intention de fournir à cette partie un traitement préférentiel ou plus favorable de la part de Falck.

Nous devons éviter les conflits d'intérêts et nous devons nous exprimer si nous avons des doutes quant à l'existence d'un conflit d'intérêts.

Qu'est-ce qu'on attend de vous?

- Ne vous impliquez jamais dans des activités commerciales si elles contiennent un intérêt financier ou privé qui entraîne un conflit avec votre responsabilité ou vos décisions commerciales chez Falck
- Enregistrez toujours tout conflit d'intérêts réel ou supposé via le formulaire du Code de conduite
- Veillez à ce que toutes les circonstances qui pourraient provoquer un conflit d'intérêts soient transparentes, même s'il n'y a pas de tel conflit, et à ce que les transactions commerciales connexes soient traitées avec la discrétion appropriée.
- Évitez d'avoir un intérêt financier dans une entreprise qui est un client ou un fournisseur de Falck, à moins qu'il ne soit divulgué et approuvé par votre responsable
- Ne dirigez jamais les affaires ou n'accordez jamais de conditions favorables à une entreprise dans laquelle vous, un ami proche ou un membre de votre famille avez un intérêt
- N'embauchez jamais d'amis ou de membres de votre famille à moins qu'ils ne soient les candidats les plus qualifiés et que la relation soit divulguée et approuvée par votre responsable et par la Direction des Ressources Humaines
- Ne permettez jamais que des membres de votre famille ou des proches parents entretiennent des relations hiérarchiques directes ou des relations impliquant la supervision, l'évaluation ou la détermination de la rémunération ou d'autres avantages.



Cadeaux et marques d'hospitalité

Il est reconnu que, dans certaines circonstances, les cadeaux ou les marques d'hospitalité peuvent faire partie de la vie des affaires. Cependant, les employés doivent faire preuve de prudence en tenant toujours compte des circonstances, du type, de l'objet et de la pertinence du cadeau. Nous devons toujours tenir compte de la façon dont nos actions sont perçues par les autres.

Nous devons donc éviter d'offrir ou de recevoir un cadeau ou une hospitalité à un tiers lorsque cela peut être perçu comme une incitation à gagner ou à conserver des marchés.

Les cadeaux et les marques d'hospitalité offerts à des partenaires commerciaux ou reçus de partenaires commerciaux ne sont autorisés que s'ils sont conformes aux lois applicables, s'ils ont un but commercial légitime, s'ils sont de valeur modérée, s'ils sont proportionnés et s'ils sont liés à l'entreprise.

Il n'est jamais permis d'offrir ou d'accepter des cadeaux à des représentants des services publics. L'hospitalité sous la forme, par exemple, de l'organisation ou de la participation à une réunion avec un ou plusieurs représentants publics n'est autorisée que si la valeur par participant ne dépasse pas 100,00 USD.

La transparence est essentielle lorsqu'il s'agit de cadeaux et d'hospitalités. Par conséquent, tous les cadeaux ou marques d'hospitalité avec des partenaires commerciaux externes, autres que les agents publics, supérieurs à 100,00 USD doivent être approuvés par le responsable hiérarchique puis enregistrés dans le formulaire de Code de conduite.

Qu'est-ce qu'on attend de vous ?

- Assurez-vous que tout cadeau ou marque d'hospitalité d'une valeur supérieure à 100,00 USD est approuvé par votre responsable hiérarchique
- Enregistrez tout cadeau ou marque d'hospitalité d'une valeur de 100,00 USD ou plus via le formulaire du Code de conduite
- Assurez-vous que tout cadeau ou marque d'hospitalité est raisonnable, modeste, proportionné et lié à l'entreprise
- N'offrez jamais de cadeaux à des fonctionnaires
- N'organisez ou n'assistez qu'à une réunion avec un ou plusieurs agents publics dont la valeur ne dépasse pas 100,00 USD par personne
- Réfléchissez bien à la façon dont vos actions peuvent être perçues par les autres, en tenant compte de la fréquence, du type et de l'objectif des cadeaux ou des marques d'hospitalité
- Assurez-vous que tout cadeau ou hospitalité offert ou reçu ne risque pas de nuire à la réputation de Falck
- Demandez l'approbation de votre responsable pour les frais de voyage ou d'hébergement offerts par un tiers
- N'acceptez ou n'offrez des cadeaux que conformément au Code de conduite des salariés.
- Ne donnez ou ne recevez jamais de cadeaux ou d'hospitalités pendant les périodes où des décisions d'affaires importantes sont prises.
- Les espèces ou équivalents de trésorerie, les services personnels, les prêts ou tout autre cadeau illégal ne doivent jamais être offerts ou reçus.



Communication

Nous nous engageons à prendre soin de nous et nous nous efforçons de traiter nos collègues et les parties prenantes avec équité et respect en étant transparents, clairs et honnêtes dans notre communication. Nous souhaitons utiliser un ton de voix positif qui inspire confiance.

Il est important de protéger le nom Falck et de veiller à ce que la communication soit cohérente dans l'ensemble de notre entreprise afin de renforcer la confiance dans nos services et notre marque. Lors de l'élaboration de supports de communication, nous devons toujours suivre les directives de Falck en matière de communication et d'image de marque.

Dans notre utilisation privée des réseaux sociaux, nous ne devons pas nous présenter comme un porte-parole de Falck ou agir d'une manière susceptible d'être perçue comme si nous communiquions au nom de Falck. Seuls les salariés dûment autorisés à le faire peuvent communiquer au nom de Falck, cependant, si nous utilisons les réseaux sociaux, nous sommes tenus de faire preuve de bon sens et de toujours maintenir un ton poli et professionnel.

Qu'est-ce qu'on attend de vous?

- Lorsque vous communiquez avec des collègues, des clients ou des partenaires commerciaux, assurez-vous de donner des informations honnêtes et fiables
- Ne communiquez jamais au nom de Falck à moins d'y être dûment autorisé
- Si vous êtes approché par les médias, informez-en toujours le Responsable mondial de la communication, de l'ESG et de l'image de marque ou les attachés de presse mondiaux ou locaux.
- Assurez-vous que les interviews avec les médias ou les communiqués de presse sont approuvés par le responsable mondial de la communication, de l'ESG et de l'image de marque ou par les attachés de presse mondiaux ou locaux.
- Assurez-vous de la conformité avec les directives de l'image de marque Falck
- Assurez-vous toujours que le matériel promotionnel est dûment examiné et approuvé
- Assurez-vous que votre utilisation des réseaux sociaux et vos prises de parole en public liées à Falck sont faites avec respect, de façon responsable et avec un bon jugement
- N'oubliez pas que les conversations privées sur les réseaux sociaux peuvent être perçues par le public comme une communication de la part de Falck



Protection de l'information

Nous nous appuyons sur des données et des informations pour mener à bien nos activités commerciales. La divulgation non autorisée ou l'utilisation abusive d'informations pourrait avoir un impact négatif sur Falck, nos clients, nos partenaires commerciaux et nos employés qui ont confié ces informations à l'entreprise.

Il est de notre devoir de veiller à ce que toutes les informations et données - qu'il s'agisse de droits de propriété intellectuelle, de secrets commerciaux, d'informations personnelles ou confidentielles - soient gérées et traitées de manière responsable. Nous avons tous la responsabilité de veiller à ce que les données personnelles soient traitées de manière légitime.

Des outils et des systèmes numériques sécurisés et fiables sont essentiels pour que Falck puisse servir ses clients dans ses opérations quotidiennes. Des incidents tels que des violations de données ou des cyberattaques contre nos systèmes informatiques peuvent avoir un impact sérieux sur la réputation, les finances et la marque de Falck.

En tant qu'employés de Falck, nous devons adhérer aux politiques et aux procédures de l'entreprise afin d'éviter de mettre en danger la sécurité de l'information, la protection des données ou la réputation de Falck.

Qu'est-ce qu'on attend de vous?

- Soyez vigilant et évitez d'ouvrir des e-mails provenant d'expéditeurs inconnus
- Assurez-vous qu'aucune information confidentielle de l'entreprise n'est partagée avec qui que ce soit, sauf autorisation
- Protégez toujours vos appareils contre les accès non autorisés, la perte, les dommages ou le vol
- Évitez de cliquer sur des liens inconnus ou d'ouvrir des pièces jointes dans des e-mails inattendus ou provenant d'une source inconnue
- Ne collectez des informations personnelles sur toute personne au nom de Falck qu'à des fins légitimes, par des moyens légaux et conformément à nos politiques en matière de protection des données
- Lorsque vous accédez aux ressources informatiques de Falck, assurez-vous de configurer des mots de passe longs et complexes qui ne peuvent pas être facilement devinés
- Ne réutilisez jamais les mots de passe que vous utilisez déjà pour des comptes privés, en particulier les réseaux sociaux, et ne partagez jamais vos mots de passe avec qui que ce soit
- Soyez toujours prudent lorsque vous naviguez sur Internet et évitez de télécharger des fichiers à partir de sources inconnues ou de cliquer sur des liens sur des sites suspects



Notre responsabilité vis-à-vis de l'environnement

Nous cherchons à mettre en œuvre des solutions respectueuses de l'environnement dans notre entreprise dès qu'elles sont disponibles. Nous orientons nos efforts vers l'amélioration continue de notre performance environnementale et l'analyse des risques et des opportunités dans les processus de prise de décision et de planification des activités.

Nous visons à atténuer autant que possible tout impact environnemental négatif que nos activités commerciales peuvent causer. En tant qu'employés de Falck, nous sommes tenus de soutenir une approche de précaution vis-à-vis de l'environnement et de prendre des mesures pour travailler de manière durable.

Dans chaque décision que nous prenons, nous tenons compte de l'impact sur l'environnement. En encourageant les individus à faire un usage durable des ressources, du carburant et de l'électricité, nous créons un environnement de travail respectueux du climat.

Qu'est-ce qu'on attend de vous ?

- Respectez les règles des autorités nationales et locales en matière d'environnement et de lieu de travail.
- Efforcez-vous toujours de générer le moins d'impacts négatifs possibles pour l'environnement lors de la prise de décisions commerciales
- Assurez-vous de la bonne utilisation des ressources de Falck et contribuez aux objectifs d'économie d'énergie et d'efficacité, notamment en matière de réduction de la consommation d'eau et de ressources naturelles, des déchets et des émissions de carbone.
- Le cas échéant, encouragez nos partenaires commerciaux à agir de manière respectueuse de l'environnement et à se conformer aux lois et réglementations environnementales

Déclaration de tolérance zéro

L'ambition à long terme de Falck est d'être à l'avant-garde des pratiques commerciales éthiques, en prenant des mesures significatives et immédiates. Tout d'abord, la direction de Falck doit donner le ton au reste de l'organisation en comprenant clairement et en identifiant la conduite éthique comme une priorité non négociable. Deuxièmement, tout le monde chez Falck doit comprendre que le strict respect du Code de conduite des salariés est une exigence absolue.

- 1 Chez Falck, tous les employés sont tenus de se comporter de manière éthique et peuvent se référer au Code de conduite pour obtenir des conseils sur les meilleures pratiques éthiques.
- 2 Falck ne tolère aucun comportement contraire à l'éthique ou violation du Code de conduite des salariés par un employé.
- 3 Tous les employés sont appelés à suivre la formation sur le Code de conduite et de s'y conformer en tout temps.
- 4 Tous les employés sont tenus de signaler toute violation réelle et/ou présumée du Code de conduite des salariés à leur responsable ou par l'intermédiaire de Falck Alert.
- 5 Les employés qui signalent des violations seront protégés contre toute forme de représailles.
- 6 Les soupçons de violation feront l'objet d'une enquête et les employés impliqués devront être traités de manière équitable et objective.
- 7 Tous les employés impliqués dans les enquêtes doivent être traités sur un pied d'égalité, quel que soit leur poste ou leur niveau de responsabilité chez Falck.
- 8 Les violations du Code de conduite des salariés entraîneront des mesures disciplinaires, telles qu'une nouvelle formation, des réprimandes, une suspension ou même un licenciement.
- 9 Toute violation intentionnelle du Code de conduite des salariés pourra motiver un licenciement.
- 10 Deux réprimandes écrites entraîneront un congédiement.

Tous les signalements ou soupçons de violation du Code de conduite des salariés sont soumis à un processus d'enquête indépendant et objectif, qui est du ressort de à Falck Legal & Compliance.

Falck Legal & Compliance recommande les mesures disciplinaires appropriées à la suite d'une enquête, y compris des recommandations susceptibles d'être élevées, en accord avec la direction. En cas de désaccord avec la direction, Falck Legal & Compliance peut soumettre les dossiers au comité d'audit pour qu'il prenne une décision finale.

Définitions

Corrompre

Un pot-de-vin est un paiement, une offre ou une promesse de paiement ou de don, direct et/ou indirect, ou un don de quelque chose de valeur pour amener un fonctionnaire ou un partenaire commercial à ne pas s'acquitter de ses fonctions, ou à faire ce qu'il ne devrait pas faire, par exemple fournir un service que le payeur n'a pas le droit de recevoir.

Partenaires commerciaux

Les partenaires commerciaux comprennent toute entité commerciale ou personne avec laquelle Falck a une forme quelconque de coopération par le biais d'un accord. Il peut s'agir, entre autres, de clients, de fournisseurs, d'agents, etc.

Conflit d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts privés ou personnels d'une personne ou d'une partie entrent en conflit avec les intérêts de Falck ainsi qu'avec sa capacité à travailler dans l'intérêt supérieur de Falck. Les intérêts privés ou personnels peuvent inclure tout lien étroit avec une autre personne ou partie, comme des liens familiaux ou amicaux, ainsi que des intérêts commerciaux ou financiers, tels que le fait d'avoir une participation dans la société d'une autre partie.

Employé

Un employé est une personne qui travaille à temps partiel ou à temps plein en application d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Paievements de facilitation

Les paiements de facilitation sont de petits paiements ou cadeaux (par exemple, des cigarettes, de l'alcool, des parfums) offerts à des agents publics, destinés à sécuriser ou à accélérer les actions courantes du gouvernement, auxquels vous avez déjà droit sans avoir besoin d'un tel paiement.

Fraude

La fraude est la tromperie délibérée visant à obtenir un gain financier ou personnel ou à priver une autre personne ou partie de ses objets de valeur.

Cadeaux et marques d'hospitalité

Un cadeau est quelque chose qui a de la valeur. L'hospitalité comprend les repas, les boissons, les invitations à des événements d'affaires ou à des salons professionnels, les billets pour des événements culturels ou sportifs, les voyages, l'hébergement ou d'autres types de divertissement.

Dessous-de-table

Un pot-de-vin est une forme de corruption négociée où une commission est versée à une personne ou à une partie en échange de services rendus.

Agents publics

- (a) Tout fonctionnaire nommé ou tout administrateur, dirigeant ou autre personne employée à quelque titre que ce soit
 - i) à tous les niveaux de l'administration nationale, régionale ou locale (par exemple, les employés des autorités douanières et de l'immigration),
 - ii) dans toute entité détenue, gérée ou autrement contrôlée par un gouvernement ou un parti politique,
 - iii) dans toute organisation internationale publique telle que l'Organisation des Nations Unies ou l'Union européenne, y compris tout département ou organisme de celle-ci.
- (b) un candidat, un dirigeant ou une autre personne employée par un parti politique ;
- (c) toute personne agissant à titre officiel pour ou au nom d'une personne ou d'une organisation énumérée aux points a) ou b).

Où obtenir plus d'informations

Le Code de conduite des salariés est soutenu par une série de politiques et de procédures spécifiques, qui sont mises en œuvre dans l'ensemble de Falck pour aider à servir les clients de manière convenable et à contribuer au bien-être des communautés dans lesquelles nous opérons. Référez-vous au système de gestion Falck (GEMS), à votre gestionnaire ou à votre responsable pour obtenir plus d'informations.

Falck A/S
Sydhavns­gade 18
2450 Copenhagen SV
Danemark

Tél. : +45 70 33 33 11
www.falck.com
www.falck.dk
CVR n° 33 59 70 45

