

# Politique de Conformité

Code de conduite Witzenmann 2024



**Chères collaboratrices, chers collaborateurs,**

le groupe Witzenmann est un interlocuteur international pour les problématiques techniques d'ingénierie ambitieuses dans le cadre de la dissipation d'oscillations, de l'absorption de dilatations, du guidage de fluides et de la compensation de montage dans des systèmes de conduites. Nous sommes un partenaire de développement expérimenté au service de nos clients et fournisseurs.

Outre la vision et les objectifs de l'entreprise, la charte d'entreprise du groupe Witzenmann intègre également les principes directeurs de l'entreprise et les principes de gestion qui régissent nos activités. Ceux-ci mettent l'accent sur la responsabilité sociale et sociétale du groupe Witzenmann, sur le respect de la loi, ainsi que sur l'équité et l'intégrité dans les relations internes et vis-à-vis des clients, des fournisseurs et des autres partenaires commerciaux, ainsi qu'à l'égard des concurrents. Et cela s'applique aussi bien à l'entreprise dans son ensemble qu'à chaque individu.

Par le biais de cette politique de conformité et du présent code de conduite Witzenmann, nous soulignons le fait que nous attendons de tous les collaborateurs de Witzenmann qu'ils se conforment aux exigences légales, aux directives internes à l'entreprise ainsi qu'aux principes éthiques de base et aux normes internationales. Le présent code de conduite Witzenmann décrit les principaux domaines d'action et dépeint le comportement que nous attendons de nos collaborateurs. Les réglementations et conventions de travail complémentaires ou plus spécifiques restent inchangées.

Les règles suivantes doivent obligatoirement être observées par l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du groupe Witzenmann. Witzenmann ne tolérera aucune infraction à ces règles. Nous attendons des dirigeants qu'ils montrent le bon exemple et veillent à ce que le code de conduite Witzenmann soit compris et respecté.

S'il devait arriver dans certaines circonstances que vous n'ayez pas la possibilité de discuter de certains aspects du code de conduite Witzenmann avec votre supérieur direct, vous pouvez contacter le supérieur hiérarchique suivant. Vous êtes en outre libre de vous adresser à tout moment au responsable de la conformité, au directeur de votre société ou à l'un des directeurs de la société Witzenmann GmbH.

Pforzheim, le 15/06/2024

Witzenmann GmbH

Dr. Andreas Kämpfe

Philip Paschen

Christine Wüst

Irene Kings

## **COMPORTEMENT RESPONSABLE ET RESPECTUEUX DES LOIS**

Nous nous engageons à respecter les lois, les directives internes à l'entreprise, les principes éthiques de base et les normes internationales applicables à notre entreprise et à nos activités. Cela signifie également que nous excluons expressément toute utilisation de nos produits dans les armes militaires offensives (sur terre, en mer et dans les airs). Nous n'amènerons pas des tiers à agir illégalement.

Les infractions à ces principes de conduite entraînent des sanctions juridiques ainsi que des conséquences disciplinaires. Tous les collaborateurs du groupe Witzenmann acceptent le contenu du Code de conduite et reçoivent une formation annuelle à ce sujet.

## **DROITS DE L'HOMME, NORMES DU TRAVAIL ET NORMES SOCIALES**

Pour le groupe Witzenmann (Witzenmann GmbH et toutes les filiales du groupe Witzenmann), le respect des êtres humains et de l'environnement est un principe fondamental de notre politique commerciale. Par conséquent, nous nous engageons explicitement à respecter les droits de l'Homme et la protection de l'environnement dans nos propres activités commerciales et dans nos chaînes d'approvisionnement mondiales, afin d'identifier et d'atténuer les risques liés aux droits de l'homme et à l'environnement.

En conséquence, nous alignons nos actions commerciales sur les normes internationales reconnues suivantes :

- La Déclaration Universelle des droits de l'Homme des Nations Unies
- Les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme
- Le Pacte mondial des Nations Unies et ses dix principes
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Les normes fondamentales du travail de l'Organisation International du Travail (OIT) et leurs normes de travail pour les entreprises multinationales, en particulier dans le domaine du personnel et de la politique sociale
- Le Pacte International relatif aux droits civils et politiques des Nations Unies
- Le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies

Par ailleurs, nous ne tolérons ni la discrimination ni le harcèlement. Nous rejetons fermement le travail des enfants, y compris parmi nos partenaires commerciaux. Nous respectons les droits des travailleurs au regard de la liberté d'association et la négociation collective (négociations entre les syndicats et les employeurs concernant les conditions de travail). Nous sommes conformes aux réglementations et lois applicables concernant les heures de travail, les salaires et les avantages sociaux de nos collaborateurs. La discrimination dans les décisions personnelles fondée sur l'origine ethnique, le sexe, la religion, les croyances, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite.

Nous considérons le respect général de ces règles de protection comme le fondement de notre stratégie au sein du groupe Witzenmann. Une description détaillée de notre stratégie en matière de droits de l'Homme est disponible sur notre page d'accueil.

## **PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET SANTÉ**

Nous sommes fermement attachés à la notion de durabilité et veillons à ce que nos activités économiques préservent la nature et l'environnement pour les générations futures. Les détails se trouvent dans le rapport sur la durabilité publié régulièrement. En ce qui concerne les problèmes environnementaux, nous appliquons le principe de précaution.

Nous créons un environnement de travail sûr et sain conformément aux prescriptions et réglementations nationales en vigueur. Chaque collaborateur assume sa part de responsabilité pour la protection de l'environnement, la sécurité au travail et la santé dans son domaine d'activité et s'engage à respecter les lois, réglementations et normes en vigueur, ainsi que les directives internes en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement.

## **CONFLITS D'INTÉRÊTS**

Au sein du groupe Witzenmann, nous appliquons une séparation stricte entre les intérêts privés et les intérêts commerciaux. Il convient même d'éviter de donner l'impression d'un conflit d'intérêts. Cela inclut entre autres :

- les commandes passées à des proches (en particulier les conjoints et parents),
- les commandes passées à des entreprises où travaillent des proches,
- les commandes passées à des entreprises dont plus de 5 % des parts sont détenues par des proches,
- les activités secondaires pour des entreprises concurrentes,
- les activités secondaires pour des partenaires commerciaux.

En cas de conflit d'intérêts, le supérieur doit en être informé afin de chercher conjointement une solution permettant d'éviter ou de minimiser le conflit d'intérêts.

## **CORRUPTION**

La corruption désigne le fait d'accepter des avantages personnels ou l'octroi d'avantages personnels à des partenaires commerciaux ou des représentants officiels, lorsque ces avantages sont susceptibles d'influencer la décision de la personne qui en bénéficie. Il est donc strictement interdit:

- de proposer, de promettre ou d'octroyer des avantages personnels illégaux aux collaborateurs ou représentants d'autres entreprises,
- de faire accomplir ce type d'actes de corruption par autrui,
- de soutenir ce type d'actes de corruption commis par des tiers,
- de proposer, de promettre ou d'octroyer un avantage personnel à des représentants officiels,
- de réclamer, de se faire promettre ou d'accepter un avantage personnel illégal.

Chaque collaborateur est tenu d'informer son supérieur, le responsable de la conformité ou la direction si un partenaire commercial ou un représentant officiel propose ou réclame un tel avantage.

## **BLANCHIMENT D'ARGENT**

L'objectif du blanchiment d'argent est d'introduire de l'argent ou des biens acquis illégalement dans le système financier et économique légal. Afin de combattre le blanchiment d'argent, les actifs de tout type doivent uniquement être acquis par des moyens légaux. Les paiements en espèces importants doivent être approuvés par la direction. Les transactions économiques anonymes sont interdites. Les partenaires commerciaux suspects et/ou les transactions douteuses doivent être signalés au supérieur, au responsable de la conformité ou à la direction.

## **CADEAUX ET INVITATIONS**

Les cadeaux et les invitations ne peuvent être octroyés et acceptés que s'ils constituent un geste de courtoisie conforme aux pratiques commerciales générales. Les cadeaux et les invitations ne doivent être ni octroyés ni acceptés s'il est impossible d'exclure toute influence sur une décision commerciale. La valeur d'un cadeau sert de repère pour déterminer si un cadeau est inapproprié. Elle est définie dans les directives internes des entreprises respectives et ne doit pas être dépassée. Les lois applicables et spécifiques au pays doivent impérativement être respectées.

Les cadeaux ou autres marques d'attention doivent toujours être octroyés ou acceptés de manière transparente. Il convient de ne jamais proposer, octroyer, réclamer ou accepter de cadeaux en argent. Aucun cadeau ou autre marque d'attention n'est acceptable vis-à-vis des autorités et autres représentants officiels. En cas de doute, il convient d'impliquer le supérieur, le responsable de la conformité ou la direction et d'obtenir une autorisation écrite. Ceci s'applique également s'il s'avère impossible de refuser des cadeaux inappropriés avec tact.

## **COMPORTEMENT À L'ÉGARD DES CONCURRENTS/ FOURNISSEURS/CLIENTS**

Nous respectons les réglementations antitrust obligatoires. Cela inclut notamment les points suivants :

- Les prix, les quantités et les conditions ne doivent jamais faire l'objet d'une concertation ou d'une harmonisation avec les concurrents.
- Les accords de partage de marché sont interdits.
- En règle générale, il est en outre interdit d'échanger des informations confidentielles et sensibles pour la concurrence avec des concurrents.
- En cas de doute, il convient de vérifier les accords concernant une livraison exclusive ou les obligations de non- concurrence.

La législation antitrust interdit non seulement les contrats écrits explicites restreignant la concurrence, mais également les accords verbaux ou autres accords conclus de manière informelle.

En cas de doute, le supérieur, le responsable de la conformité ou la direction doivent être informés en temps voulu, afin de vérifier l'admissibilité de tels accords vis-à-vis de la législation antitrust.

Les fournisseurs doivent être choisis sur la base de considérations objectives – telles que les prix, la qualité, la performance. Les offres sont examinées de manière juste et impartiale, et les motifs personnels et subjectifs ne sont pas pris en compte dans le processus décisionnel.

## **FRAUDE FISCALE ET DÉTOURNEMENT DE SUBVENTIONS**

Witzenmann ne commet ni fraude fiscale ni détournement de subventions et n'y contribue d'aucune manière. En cas de doute, il convient d'impliquer le supérieur et/ou le département central en charge des finances et de la comptabilité de la maison mère.

## **IMPORTS ET EXPORTS**

Diverses lois nationales et internationales régissant le contrôle du commerce limitent ou interdisent l'importation de marchandises ou de services. Les restrictions peuvent concerner les produits ainsi que les pays d'origine et de destination. Ces restrictions doivent être strictement respectées lors de l'achat et de la vente de marchandises et de services. Si vous avez des questions, contactez le département Logistique ou Achats de la société Witzenmann GmbH.

## **PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ MATÉRIELLE ET INTELLECTUELLE DE L'ENTREPRISE**

Chaque collaborateur doit traiter la propriété de l'entreprise de manière responsable et la protéger contre la perte, les dommages, le vol et toute utilisation abusive ou non autorisée. Certaines ressources de l'entreprise, comme par exemple les photocopieurs ou les téléphones, peuvent être utilisées à des fins privées, à condition que cela n'engendre pas de coûts importants.

La propriété de la société ne doit pas être utilisée à des fins privées ou emportée des locaux de l'entreprise sans l'autorisation expresse du supérieur ou du département compétent. Les exigences internes et juridiques relatives à l'achat ou la vente de la propriété de l'entreprise doivent également être respectées. Les directives applicables doivent être respectées.

Les obligations commerciales en matière de diligence doivent être respectées dans les relations commerciales. Les décisions doivent être prises sur la base d'analyses compréhensibles des opportunités et des risques. Le principe des 4 yeux doit être respecté pour les transactions commerciales importantes ; les instructions des membres des organes directeurs sont également soumises à ce principe.

La propriété intellectuelle de l'entreprise et les informations confidentielles doivent être protégées de manière appropriée. La directive informatique, qui présente les différentes classifications des informations et leur identification dans les documents, constitue également une source d'aide utile à ce sujet. Les secrets industriels et commerciaux, ainsi que toutes les autres informations confidentielles dont les collaborateurs ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, doivent être tenus secrets. Ces informations doivent être protégées de manière appropriée pour empêcher des tiers et les collaborateurs non concernés d'y avoir accès. Cela s'applique en particulier aux informations concernant les fournisseurs, les clients, les collaborateurs, les partenaires commerciaux et d'autres tiers, ainsi qu'aux informations internes à l'entreprise. L'obligation de confidentialité continue également de s'appliquer après la fin de la relation de travail.

Witzenmann prend en compte les obligations de confidentialité à l'égard des tiers.

En cas de doute concernant la possibilité de divulguer des informations confidentielles, il convient de poser la question au supérieur.

## **PROTECTION DES DONNÉES ET SÉCURITÉ INFORMATIQUE ET DES DONNÉES**

Les données à caractère personnel doivent uniquement être collectées, traitées et utilisées conformément aux lois applicables en matière de protection des données. En raison de la grande importance des systèmes informatiques et de la menace croissante que font peser les virus, le sabotage, les pirates informatiques et la criminalité financière sur les systèmes informatiques, tous les collaborateurs sont tenus de se comporter systématiquement comme des utilisateurs informatiques soucieux de la sécurité. Chaque collaborateur doit impérativement respecter les directives relatives à la sécurité informatique.

## **INFRACTIONS AU CODE DE CONDUITE WITZENMANN**

Le code de conduite Witzenmann définit des directives obligatoires pour garantir un comportement responsable et intègre. Le cas échéant, il sera concrétisé et complété par des réglementations et des formations spécifiques à la thématique ou au pays. Tous les collaborateurs et dirigeants portent la responsabilité personnelle de connaître et de comprendre le code de conduite ainsi que les autres directives de Witzenmann nécessaires pour leur activité. Les dirigeants et les collaborateurs qui enfreignent les dispositions légales, les réglementations internes ou le code de conduite Witzenmann doivent s'attendre à des mesures disciplinaires et éventuellement à des conséquences juridiques.

S'ils ont des questions à poser ou des commentaires à faire sur le code de conduite ou s'ils ont des doutes sur son application et son interprétation, les collaborateurs doivent contacter leur supérieur direct, le supérieur hiérarchique suivant, le département compétent ou le responsable de la conformité pour obtenir des explications. En cas de plainte ou d'indication d'une possible infraction au code de conduite, il convient de s'adresser au supérieur direct. S'il devait arriver dans certaines circonstances que vous n'ayez pas la

possibilité de discuter de certains aspects du code de conduite Witzenmann avec votre supérieur direct, vous pouvez contacter le supérieur hiérarchique suivant. Vous êtes en outre libre de vous adresser à tout moment au responsable de la conformité, au directeur de votre société ou à l'un des directeurs de la société Witzenmann GmbH. Il est en outre possible, même pour des tiers, de soumettre un message en envoyant un e-mail à l'adresse [compliance@witzenmann.com](mailto:compliance@witzenmann.com).

Les plaintes ou les rapports concernant une violation potentielle du Code de conduite peuvent également être transmis de manière anonyme et/ou confidentielle par l'intermédiaire de notre [système de signalement Witzenmann](#). En outre, il est possible de faire un rapport téléphonique à notre représentant de confiance externe, M. Christian Brenner, au 0711-16445-430, qui assurera une divulgation anonyme sur demande.

Par ailleurs, les autres parties concernées ont la possibilité de déposer une plainte auprès du [bureau des plaintes de Witzenmann](#). Le lien vers ce bureau se trouve sur le site web de Witzenmann.

Toutes les informations relatives à une dénonciation/plainte seront traitées de manière confidentielle. Les collaborateurs qui signalent de bonne foi une éventuelle violation du Code de conduite n'ont pas à craindre des conséquences négatives.

## **Révision régulière et mise à jour**

L'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité du Code de conduite Witzenmann sont contrôlées au moins tous les trois ans et ajustées si nécessaire. Le Vice-Président chargé des Affaires Juridique et de la Conformité en est responsable.

La direction du groupe Witzenmann