

# CODE DE CONDUITE



## Table des matières

---

1.	Déclaration des présidents du groupe HA sur l'importance du Code de conduite .....	3
2.	Principes .....	5
2.1	<b>Exigences générales</b> .....	5
2.1.1	<b>Conformité à la loi</b> .....	5
2.1.2	<b>Liberté d'expression sans crainte de représailles</b> .....	6
2.1.3	<b>Confiance et respect mutuels, diversité</b> .....	6
2.1.4	<b>Conflits d'intérêts</b> .....	7
2.1.5	<b>Protection des biens sociaux et antifraude</b> .....	7
2.2	<b>Interaction avec les partenaires commerciaux et tierces parties</b> Erreur ! Signet non défini.	
2.2.1	<b>Interaction avec les partenaires commerciaux</b> .....	8
2.2.2	<b>Relations gouvernementales et réglementaires</b> .....	8
2.2.3	<b>Politique anticorruption</b> .....	9
2.2.4	<b>Contrôle des exportations</b> .....	9
2.2.5	<b>Concurrence loyale</b> .....	10
2.2.6	<b>Sécurité des produits</b> .....	11
2.3	<b>Traitement des informations</b> .....	12
2.3.1	<b>Confidentialité et protection des données</b> .....	12
2.3.2	<b>Intégrité financière</b> .....	12
2.3.3	<b>Utilisation et sécurité des technologies de l'information</b> .....	12
2.3.4	<b>Confidentialité et propriété intellectuelle</b> .....	13
2.4	<b>Personnes et environnement</b> .....	15
2.4.1	<b>Hygiène, sécurité et environnement</b> .....	15
2.4.2	<b>Droits de l'homme, normes internationales du travail et conditions de travail équitables</b> .....	15
3.	Guide de prise de décisions .....	17
4.	Vos interlocuteurs pour le Code de conduite .....	18

**1**

**Déclaration des présidents du groupe HA sur l'importance du Code de conduite**

Chères et chers collègues,

La réussite économique et le comportement citoyen des entreprises sont les objectifs indissociables de notre société. À ces fins, un comportement éthique et responsable à l'encontre des employés, des partenaires commerciaux, de la société et de l'environnement fait partie intégrante de notre système de valeurs sociales.

Il va sans dire que nous exerçons nos activités conformément aux lois et aux règlements. Toute violation est non seulement incompatible avec nos valeurs, mais nuit également à notre réputation et à l'image de marque de HA et peut avoir de graves conséquences juridiques. Les individus agissant illégalement nuisent à la société ainsi qu'à ses actionnaires, à ses employés et à ses clients. Un tel comportement réduit le succès financier de l'entreprise, freine sa capacité d'investissement et de croissance, et peut également compromettre les emplois qu'elle génère.

Le Code de conduite sert de référence commune pour nos décisions et nos actions. Il établit des normes minimales contraignantes en vue d'un comportement responsable à l'égard des partenaires commerciaux et du public, ainsi qu'au sein de l'entreprise. En sensibilisant sur les risques juridiques, nous souhaitons à travers ce Code empêcher toute violation des lois en vigueur. Nous sommes tous dans l'obligation de respecter les principes énoncés dans ce Code. Ce dernier est contraignant pour Hüttenes-Albertus Chemische Werke GmbH et toutes les sociétés contrôlées directement ou indirectement par Hüttenes-Albertus Chemische Werke GmbH.

Dans le cadre du Code, nous souhaitons souligner les trois points suivants :

- Rien ne peut remplacer l'intégrité personnelle et le bon jugement. Afin de préserver notre responsabilité d'entreprise, il est essentiel que nous soyons tous informés des lois et des réglementations qui s'appliquent à nos domaines d'activités respectifs, et prenions personnellement la responsabilité de les respecter. La section 3 de ce Code contient un guide de prise de décisions simple, facile à appliquer, qui vous accompagnera à tout moment pour prendre les bonnes décisions.

- Les responsables ont l'obligation particulière de donner l'exemple. Représenter nos valeurs, donner l'exemple de notre culture d'entreprise et prendre des mesures rapides et décisives contre toute activité professionnelle incompatible avec la loi ou avec les principes de notre entreprise font partie des devoirs de chaque responsable Hüttenes-Albertus.
- Il incombe également à la société et à sa direction de créer un environnement au sein duquel des points critiques peuvent faire l'objet de discussions ouvertes et sans crainte de représailles. Cela s'applique notamment aux violations du Code de conduite. Quiconque aurait connaissance d'une telle violation doit pouvoir s'adresser à une personne de confiance présente dans son environnement de travail proche. Si une situation particulière l'en empêche, les employés de Hüttenes-Albertus peuvent toujours demander conseil à d'autres interlocuteurs, notamment leurs collègues répertoriés comme spécialistes de la conformité ou experts sectoriels à la section 4 du présent Code.

Le développement et le succès continus de notre société dépendent en grande partie de notre engagement commun envers la responsabilité sociale et de notre capacité à maintenir notre réputation de partenaire commercial de confiance. Merci pour votre contribution à la réalisation de cet objectif par l'intégrité de vos actions individuelles.

M. Franz Friedrich Butz  
Président

M. Christoph Koch  
Président

## 2

## Principes

### 2.1 Exigences générales

#### 2.1.1 Conformité à la loi

Nous respectons toutes les lois et réglementations locales, nationales et internationales applicables, quel que soit le lieu où nous exerçons nos activités.

- La conformité à toutes les lois et réglementations applicables est fondamentale pour le succès de nos sociétés à l'échelle mondiale. Toute violation pourrait avoir de graves conséquences, telles qu'une condamnation pénale, des amendes ou une atteinte à la réputation.
- Tous les responsables Hüttenes-Albertus ont l'obligation de se familiariser avec les lois, réglementations et politiques d'entreprise relatives à leurs domaines de compétences. Une compréhension globale des lois et politiques d'entreprise applicables est particulièrement importante pour les responsables à qui il incombe, compte tenu de leurs fonctions spécifiques ou des postes occupés, d'assurer la conformité (p. ex. directeurs généraux, responsables des services HSE, Finances, Ressources Humaines, Juridique et Conformité).
- Au sein de sociétés affiliées Hüttenes-Albertus, pays, secteurs ou marchés spécifiques, ainsi qu'avec certains partenaires commerciaux, des règles plus strictes que celles décrites dans le présent Code de conduite peuvent être fixées. Dans ce cas, les employés doivent tenir compte du fait que de telles règles plus exigeantes s'appliquent.
- En cas de doute quant à l'acceptabilité juridique d'une décision, il convient de s'adresser au service Juridique et Conformité Hüttenes-Albertus ou à toute autre personne appropriée figurant dans la liste établie à la section 4 (« Vos interlocuteurs pour le Code de conduite ») pour obtenir de l'aide et des explications.
- Hüttenes-Albertus s'engage à étudier rapidement toute violation potentielle et à prendre des mesures appropriées, et ce de manière résolue et dans les meilleurs délais, pouvant aller dans des cas graves jusqu'au renvoi des employés ayant commis la violation en question.

### 2.1.2 Liberté d'expression sans crainte de représailles

Nous encourageons nos employés à s'exprimer librement et sans crainte de représailles. Les représailles à l'encontre des employés soulevant des préoccupations de bonne foi au sujet de fautes survenues au sein de l'entreprise sont interdites.

- La liberté d'expression aide à prévenir les mauvais comportements et à les déceler et à les corriger, le cas échéant. Nous prôtons par conséquent un environnement de travail ouvert, où les employés peuvent s'adresser à leurs superviseurs ou à la direction pour soulever des problèmes ou exprimer des opinions critiques sans inquiétude. Les responsables sont tenus d'encourager un dialogue ouvert, soutenir les employés et traiter leurs préoccupations de manière loyale et impartiale.
- Aucune forme d'intimidation ou de représailles envers des employés qui signalent des infractions présumées ou avérées en toute bonne foi ne sera tolérée. « En toute bonne foi » signifie que l'individu à l'origine du signalement croit que ce qu'il affirme est vrai, quel que soit le résultat de l'enquête ultérieure.
- Si des employés se sentent mal à l'aise à l'idée de soulever leurs préoccupations directement à leur responsable ou à une autre personne sur place, ou si leurs tentatives à cet égard sont infructueuses, nous les encourageons à s'adresser aux personnes indiquées à la section 4 (« Vos interlocuteurs pour le Code de conduite »).

### 2.1.3 Confiance et respect mutuels, diversité

Nos relations s'établissent dans le respect et la confiance mutuels, dans le but de créer un environnement de travail interdisant toute discrimination.

- Tout individu a droit à un traitement équitable, digne et respectueux. Nous nous engageons à promouvoir l'égalité des chances et un environnement de travail respectueux et diversifié, au sein duquel les valeurs uniques de chaque individu sont reconnues et où toute personne est traitée avec courtoisie, honnêteté et dignité. Toute forme de harcèlement, de brimades ou d'intimidation est interdite.
- Toutes les décisions concernant le recrutement, l'embauche, les mesures disciplinaires et la promotion, ainsi que toute autre condition d'emploi, doivent être gérées sans aucune pratique discriminatoire illégale. Nous ne tolérons aucune discrimination à l'encontre des employés ou des candidats à l'emploi du fait de leur origine nationale ou ethnique, genre, grossesse, statut marital ou parental, âge, handicap, religion ou croyances, orientation sexuelle ou toute autre caractéristique relevant des lois ou politiques d'entreprise antidiscrimination applicables.

- Hüttenes-Albertus valorise la diversité de ses employés et fait tout son possible pour être représentatif du monde du travail d'aujourd'hui en maintenant des politiques qui encouragent la diversité et permettent à Hüttenes-Albertus d'attirer, de recruter, de fidéliser et de mettre en valeur les compétences des meilleurs employés à tous les niveaux de la société. Nous encourageons nos employés à participer à la création d'un environnement de travail favorable à la diversité et à assumer une responsabilité personnelle dans la prise de décisions quotidiennes reflétant notre principe de diversité. Pour une assistance supplémentaire, contactez votre superviseur ou le service des Ressources Humaines.

#### **2.1.4 Conflits d'intérêts**

Nous signalons immédiatement tous les conflits d'intérêts potentiels ou avérés au sein de l'entreprise, afin qu'ils soient examinés et résolus de manière appropriée.

- Dans le cadre de nos activités quotidiennes, nous pouvons être confrontés à des situations dans lesquelles une décision allant dans le sens du meilleur intérêt de l'entreprise entre en conflit avec nos intérêts personnels. Un conflit d'intérêts peut rendre difficile la prise de décisions impartiales et dans le meilleur intérêt de l'entreprise.
- Dans une situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel, les employés doivent en informer leur responsable ou la haute direction de l'entreprise, en vue d'une résolution rapide.

#### **2.1.5 Protection des biens sociaux et antifraude**

Nous gérons les biens, produits et ressources de l'entreprise de manière responsable.

- Nous accordons une grande valeur à l'utilisation et au traitement responsables des biens sociaux corporels et incorporels, tels que les produits, les matériaux, l'équipement informatique ou la propriété intellectuelle.
- Les biens de l'entreprise devraient - sauf indication contraire - être utilisés uniquement aux fins professionnelles auxquelles ils sont destinés et non pas à des fins personnelles inappropriées, illégales ou non autorisées.
- Toute forme de fraude est interdite, que celle-ci concerne les biens de la société ou les biens de tiers. Des mesures de contrôle adéquates doivent être mises en place afin de prévenir toute forme d'activité frauduleuse (p. ex. fraude, détournement, vol, appropriation illicite, évasion fiscale ou blanchiment d'argent).

## **2.2 Interaction avec les partenaires commerciaux et tierces parties**

### **2.2.1 Interaction avec les partenaires commerciaux**

Nous agissons avec intégrité dans nos relations avec autrui et nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent la loi.

- Nos partenaires commerciaux (p. ex. clients, fournisseurs, agents et consultants) s'attendent à pouvoir compter sur Hüttenes-Albertus en tant que partenaire qui respecte la loi. Cela exige que nous ayons connaissance de nos obligations contractuelles avec nos partenaires commerciaux.
- En retour, nous nous assurons que les pratiques de nos partenaires commerciaux reposent sur le respect de la loi. Nous connaissons nos clients et faisons preuve de la vigilance appropriée à l'égard de nos partenaires commerciaux afin que ces principes soient appliqués.

### **2.2.2 Relations gouvernementales et réglementaires**

Nous maintenons des relations appropriées et légalement irréprochables avec l'ensemble des agences et organismes de réglementation gouvernementaux.

- Les relations professionnelles avec les organismes gouvernementaux sont généralement soumises à des exigences particulièrement strictes. Dans toutes nos relations avec les fonctionnaires et les organismes réglementaires et gouvernementaux, nous nous conduisons de manière honnête et transparente, et agissons conformément aux lois applicables. Des interactions avec les entités gouvernementales peuvent avoir lieu dans le cadre normal des affaires (obtention de licences ou d'autorisations, ou souscription de contrats), à des fins de représentation d'intérêts politiques, ou pour répondre à des demandes gouvernementales ou réglementaires, ou à des enquêtes de quelque type que ce soit (p. ex. assignations, investigations, procédures judiciaires).
- Les employés qui reçoivent une quelconque demande gouvernementale doivent immédiatement contacter la haute direction de leur société, ainsi que le service Juridique et Conformité pour obtenir une assistance avant de prendre des mesures supplémentaires en vue d'assurer la conformité à l'ensemble des exigences légales.

### 2.2.3 Politique anticorruption

Nous condamnons toute forme de corruption.

- Chez Hüttenes-Albertus, le fait d'offrir ou d'accepter un pot-de-vin, sous quelque forme que ce soit, à ou de la part d'une quelconque personne du secteur public ou privé, est interdit.
- Les dépenses de représentation, de promotion ou autres frais professionnels raisonnables et de bonne foi, qui visent à maintenir des relations cordiales ou à offrir des produits ou des services et qui sont réalisées de manière transparente, sont reconnues comme partie intégrante et légitime de l'activité commerciale.
- De tels avantages peuvent cependant être offerts ou acceptés uniquement s'ils répondent à des objectifs commerciaux légitimes et ne servent pas à obtenir ou à accorder un avantage inapproprié. L'avantage ne peut avoir une valeur excessivement élevée et ne peut dépasser les limites des pratiques commerciales ordinaires ou le niveau de vie normal du bénéficiaire. En règle générale, les agents publics ne devraient pas recevoir d'avantages, quels qu'ils soient.
- Il faut faire preuve de prudence lorsque des demandes ou des offres sont réalisées pour le parrainage ou un « don caritatif » afin de s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une demande ou d'une offre de pot-de-vin dissimulé.
- Appliquez les règles Hüttenes-Albertus en matière de contrôle financier, d'éthique et de conduite à l'échelle internationale, même dans des pays étrangers où la culture ou les pratiques courantes pourraient indiquer que des niveaux de conduite inférieurs sont largement acceptés.

### 2.2.4 Contrôle des exportations

Hüttenes-Albertus s'engage pleinement à respecter non seulement l'esprit, mais aussi la lettre de toutes les lois relatives au contrôle des importations et des exportations.

- Les lois nationales et internationales réglementent les importations, les exportations ou le commerce national de biens, technologies, services, la manutention de produits spécifiques, ainsi que les mouvements de capitaux et les paiements. Des procédures appropriées doivent être mises en œuvre afin de garantir que les opérations avec des tiers ne violent pas les embargos économiques actuels, les réglementations en matière de commerce et de contrôle des importations et des exportations, ou encore les réglementations pour la prévention du financement du terrorisme.

- Respectez les contrôles des importations et des exportations dans le cadre de vos activités et de vos produits.
- Sollicitez l'aide d'un conseiller juridique lors de vos opérations commerciales avec des pays soumis à des sanctions imposées par le Conseil de sécurité des Nations Unies, l'Union européenne, le gouvernement des États-Unis ou le pays au sein duquel vous exercez vos activités.

### 2.2.5 Concurrence loyale

Nous respectons les lois antitrust et les lois sur la concurrence en vigueur et consultons un expert-conseil pour les questions relatives à la lutte antitrust et à la concurrence.

- Dans tous les pays où le groupe HA est présent, les lois interdisent les relations ou arrangements avec les concurrents, fournisseurs, distributeurs ou revendeurs pouvant entraver la concurrence sur le marché. Ces interdictions légales s'appliquent à un large éventail d'activités, notamment la fixation des prix, l'affectation de clients ou de territoires de vente entre les concurrents, de boycotts anticoncurrentiels et autres pratiques de concurrence déloyale. Nous prônons la concurrence loyale et nous engageons à respecter les lois en la matière.
- Tous les directeurs, agents et employés Hüttenes-Albertus doivent respecter au minimum les exigences suivantes :
  - **Ne pas coordonner un comportement sur le marché avec les concurrents.**
    - *Ne pas discuter ou convenir des prix avec les concurrents.*
    - *Ne pas discuter ou convenir d'une affectation du marché/des clients ou du boycottage de certains clients.*
    - *Ne pas discuter ou convenir d'une restriction du volume de production, des capacités ou du volume de ventes.*
    - *Ne pas échanger d'informations sensibles sous l'angle de la concurrence avec les concurrents.*
  - **Ne pas imposer une contrainte déraisonnable sur la liberté concurrentielle des clients, distributeurs ou fournisseurs.**
  - **Ne pas profiter d'une position dominante pour évincer des concurrents du marché ou manipuler le marché.**

- Les exigences susmentionnées sont partielles. D'autres types d'activités peuvent constituer des infractions aux règles antitrust. Toute question d'ordre général concernant ces exigences peut être soulevée au service Juridique et Conformité Hüttenes-Albertus ou au conseiller local externe en matière de règles antitrust de votre pays ayant été agréé par le service Juridique et Conformité Hüttenes-Albertus.
- **Pour de plus amples informations sur le respect des règles antitrust, consultez le Manuel de conformité aux règles antitrust Hüttenes-Albertus.**

### 2.2.6 Sécurité des produits

Nous créons et développons des produits et services sécurisés pour nos clients.

- Nous nous considérons comme les partenaires de nos clients. Le succès de notre société est étayé par une relation de long terme avec nos clients. Par conséquent, nous nous engageons à offrir à nos clients des produits et des services sûrs, de haute qualité.
- Nos produits et services ne doivent présenter aucun défaut ou caractéristique non sécurisée, pouvant entraîner une mise en péril indue de la santé ou de l'environnement, ou encore des dommages matériels.

## **2.3 Traitement des informations**

### **2.3.1 Confidentialité et protection des données**

Nous collectons, conservons, utilisons et transmettons des données et informations à caractère personnel conformément aux lois et aux règles applicables.

- Lorsque nous collectons, conservons, utilisons ou transmettons des données à caractère personnel (p. ex. noms, adresses, numéros de téléphone, dates de naissance, informations relatives à la santé) concernant des employés, des clients ou des tiers, nous procédons avec beaucoup de précaution et de sensibilité.
- Nous prônons le principe de la minimisation des données, c'est-à-dire que nous collectons, conservons, utilisons et transmettons uniquement les données personnelles appropriées, pertinentes et non excessives par rapport à l'usage souhaité.

### **2.3.2 Intégrité financière**

Nous exerçons nos activités et gérons notre comptabilité et nos rapports financiers avec intégrité et transparence.

- L'ensemble des transactions et des documents liés à nos activités doivent être conservés et gérés avec précision et en bonne et due forme. L'intégralité des transactions, actifs et passifs doit être documentée et enregistrée de manière appropriée, conformément aux directives internes et aux exigences légales en matière de production de rapports.
- Le maintien de l'intégrité quant à la tenue de documents requiert des niveaux élevés de précision, d'exhaustivité et de responsabilité dans toutes les relations d'affaires.
- Les comptes financiers, documents, contrats et autres informations relatives à la société ne peuvent inclure en connaissance de cause des éléments incorrects ou trompeurs. Toute manipulation du bilan est interdite.

### **2.3.3 Utilisation et sécurité des technologies de l'information**

Nous faisons un usage professionnel approprié des technologies de l'information sur le lieu de travail et aidons à protéger les systèmes et l'équipement contre les menaces internes et externes.

- Dans le cadre de nos activités quotidiennes, nous utilisons les technologies de l'information et traitons les données régulièrement. Cela nécessite la mise en œuvre de pratiques de sécurité appropriées (protection par mot de passe, technologies approuvées et logiciels sous licence) afin de protéger la propriété intellectuelle et les données à caractère personnel. Le fait d'ignorer de telles pratiques de sécurité appropriées peut mener à des conséquences graves, comme la perte de données, le vol d'identité ou l'infraction aux droits d'auteur.
- Compte tenu de la vitesse de diffusion, de la facilité de reproduction et de la quasi-indestructibilité des informations numériques, la plus grande vigilance s'impose quant aux éléments envoyés par e-mail, enregistrés en tant que messages vocaux, joints ou téléchargés.
- Nous nous engageons à utiliser les systèmes informatiques du lieu de travail à des fins professionnelles légitimes, et non pas pour un usage personnel déraisonnable ou inapproprié, ni pour des activités immorales ou illégales.
- Tous les employés doivent être conscients du fait que les systèmes informatiques du lieu du travail sous quelque forme que ce soit sont la propriété de la société.
- Nous sommes tenus de prendre des mesures appropriées pour protéger les systèmes informatiques contre les détournements ou menaces internes et externes (comme le détournement des mots de passe attribués ou le téléchargement de supports inappropriés depuis Internet). En cas de question ou de préoccupation, nous pouvons demander conseil au personnel informatique.

#### **2.3.4 Confidentialité et propriété intellectuelle**

Nous protégeons les informations confidentielles contre leur divulgation et leur utilisation non autorisées. Nous protégeons la réputation de notre société dans nos déclarations publiques.

- Les informations confidentielles sont des informations destinées uniquement au(x) destinataire(s) désigné(s), et non pas à une diffusion interne ou à une publication externe. Ces informations peuvent inclure des dossiers, rapports, contrats, données financières et personnelles, investigations, poursuites, œuvres de création ou de propriété intellectuelle, nouveaux plans ou produits de l'entreprise, et peuvent revêtir différentes formes (numérique, physique, etc.).
- Les informations confidentielles de l'entreprise doivent être limitées aux employés répondant au principe du « besoin d'en connaître ».

- Une discussion relative aux informations confidentielles dans des lieux publics ou le partage non autorisé d'informations de l'entreprise ou de clients avec des tiers, par exemple, avec les médias ou avec des concurrents, constitue une violation de la confidentialité et peut constituer une violation des lois en vigueur.
- Les employés ayant accès à des informations particulièrement sensibles (informations relatives aux finances, aux ressources humaines, au juridique, au développement d'un nouveau produit, informations privilégiées sur d'autres sociétés, etc.) doivent observer une stricte confidentialité, et ce même avec leurs collègues, et sont invités à demander des conseils appropriés avant de divulguer ces informations à des tiers. Dans de telles situations, il est important d'évaluer la nécessité d'établir des contrats de confidentialité.
- En maintenant la confidentialité, nous protégeons l'un de nos atouts majeurs, à savoir notre savoir-faire en matière de produits et notre propriété intellectuelle.

## **2.4 Personnes et environnement**

### **2.4.1 Hygiène, sécurité et environnement**

Hüttenes-Albertus prône l'excellence, tant en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, au sein de ses opérations, non seulement afin de satisfaire nos responsabilités sociales, mais également pour créer les valeurs de notre société. Atteindre l'excellence suppose d'intégrer la planification et l'exécution en matière d'hygiène, sécurité et environnement dans l'ensemble des activités de l'entreprise, en se conformant à la loi, en conservant les ressources naturelles, en gérant de manière responsable les risques liés à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité et en travaillant en étroite collaboration avec autrui pour régler des problèmes ou saisir des occasions.

- Nous luttons pour un approvisionnement et une utilisation écoresponsables des ressources naturelles (énergie, eau, matières et sol) dans la production et la distribution de nos produits, ainsi que la prestation de nos services.
- Nous offrirons à nos employés un lieu de travail sain et sécuritaire en nous conformons à toutes les lois et normes applicables en matière d'hygiène et de sécurité. Les responsables en particulier doivent s'assurer que des pratiques et mesures de protection appropriées en matière d'hygiène, de sûreté et de sécurité sont mises en place afin de se conformer aux lois et aux normes de gestion en vigueur.
- Nos employés doivent comprendre les implications environnementales et professionnelles en matière d'hygiène et de sécurité de nos produits et de nos activités, appréhender et respecter les obligations légales y afférentes.
- Lors de l'établissement de nos plans d'activités, nous accordons une attention particulière aux effets sur l'environnement, l'hygiène et la sécurité de nos actions ou absences d'action inscrites dans ces plans.

### **2.4.2 Droits de l'homme, normes internationales du travail et conditions de travail équitables**

La garantie de conditions de travail équitables et le respect de normes internationalement reconnues en matière d'emploi et de droits de l'homme font partie intégrante de notre culture d'entreprise.

- Notre société plaide en faveur de l'égalité des chances. Nous respectons la dignité et les droits individuels des employés et des tiers avec qui nous entretenons des relations professionnelles. Nous nous engageons à favoriser un lieu de travail exempt de quelque forme que ce soit de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement.

- Nous préservons le droit à la liberté d'association et le droit de s'engager dans des négociations collectives, conformément aux lois et réglementations applicables. Nous condamnons le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que toute forme d'exploitation ou de discrimination, et nous respectons strictement les lois en vigueur.
- Nous nous conformons aux obligations légales en matière de protection des conditions de travail équitables, y compris les exigences régissant la rémunération, les heures de travail et la vie privée.

Nous sommes engagés en faveur des droits de l'homme et des politiques du travail à l'échelle internationale, y compris la condamnation absolue de la traite des êtres humains, du travail des enfants ainsi que du travail forcé ou involontaire au sein de toutes nos sociétés affiliées, opérations et installations au niveau mondial. Nous ne tolérons pas l'exploitation des enfants ou des travailleurs et nous nous engageons à garantir un lieu de travail exempt de toute forme d'intimidation ou de violence que ce soit. Nous attendons de nos fournisseurs et sous-traitants qu'ils respectent également ces normes.

### 3

## Guide de prise de décisions

Si vous avez des doutes quant au fait qu'une action ou une décision particulière est conforme aux exigences du Code de conduite, posez-vous les questions suivantes :

- Mon action ou ma décision est-elle légale et conforme aux politiques de la société ?
- Puis-je prendre une décision indépendante dans le meilleur intérêt de la société et exempte de tout intérêt personnel opposé ?
- Puis-je prendre cette décision en ayant l'esprit tranquille ?
- Serais-je à l'aise si mon action ou ma décision était rendue publique ? Ma décision pourrait-elle être examinée par un tiers ?
- Suis-je certain(e) que mon action ou ma décision ne nuira pas à la réputation de notre société ?

Si vous pouvez répondre assurément « oui » à chacune de ces questions, il est probable que votre action ou décision soit appropriée. Si vous avez des doutes quant à l'une de ces questions, n'agissez pas ou ne prenez pas de décision sans avoir demandé des conseils avisés au préalable. La section suivante dresse la liste des personnes vers qui vous pouvez vous tourner.

## 4

### Vos interlocuteurs pour le Code de conduite

Chez Hüttenes-Albertus, vous serez toujours bien accueillis si vous avez besoin de conseils ou si vous souhaitez discuter d'une préoccupation liée à une infraction potentielle ou soumettre des suggestions en vue de l'amélioration des procédures.

#### 4. Vos interlocuteurs pour le Code de conduite

De nombreuses préoccupations concernant le comportement sur le lieu de travail peuvent être dissipées en les exprimant de manière constructive directement aux personnes concernées ou en demandant de l'aide à des interlocuteurs locaux. D'autres problèmes, liés par exemple à des pratiques commerciales illégales, peuvent être mieux gérés avec une personne extérieure à votre environnement local.

Les représailles à l'encontre d'employés exprimant des préoccupations de bonne foi au sujet d'une infraction présumée sont interdites (voir [section 2.1.2](#) « Liberté d'expression sans crainte de représailles »).

Les employés subissant des représailles sont priés de contacter les présidents Hüttenes-Albertus.

#### **Présidents**

##### **M. Franz Friedrich Butz**

E-mail : Franz.Butz@ha-group.com

Tél. : +49(0)511/9797-107

##### **M. Christoph Koch**

E-mail : Christoph.Koch@ha-group.com

Tél. : +49(0)211/5087-207

Également, les questions peuvent être soulevées au sein de Hüttenes-Albertus France. Pour des conseils spécifiques dans les domaines de l'Hygiène, de la Sécurité et de l'Environnement, des Finances, des Ressources Humaines, de l'Informatique et du Juridique et de la Conformité, vous pouvez contacter les experts suivants.

#### **HSE**

##### **M. Jörn Küper**

Vice-président production et technologie international

E-mail : Joern.Kueper@ha-group.com

Tél. : +49(0)511/9797-110

#### **Finances**

##### **M. Wolfgang Nill-Rücker**

Vice-président finances international

E-mail : Wolfgang.Nill-Ruecker@ha-group.com

Tél. : +49(0)211/5087-237

**Ressources Humaines** **M<sup>me</sup> Constanze Kaßner**  
Responsable RH international  
E-mail : Constanze.Kassner@ha-group.com  
Tél. : +49(0)211/5087-293

**Informatique** **M. Stephan Luenskens**  
Responsable informatique international  
E-mail : Stephan.Luenskens@ha-group.com  
Tél. : +49(0)211/5087-409

**Juridique et Conformité** **M. Stephan Rudolph**  
Conseiller juridique/Vice-président Juridique et Conformité  
E-mail : Stephan.Rudolph@ha-group.com  
Tél. : +49(0)211/5087-202

Nous avons nommé des « **spécialistes de la conformité** » au sein de chaque filiale d'exploitation détenue majoritairement. Ces experts, formés en conséquence, sont les premiers interlocuteurs en cas de questions et de préoccupations dans la langue locale correspondante. Vous pouvez consulter les noms et coordonnées des spécialistes de la conformité sur [sHAre](#).

Les employés qui estiment avoir connaissance d'une violation du présent Code de conduite ou de toute politique Hüttenes-Albertus sont encouragés à faire part de leurs préoccupations, réclamations, rapports ou enquêtes. Les employés disposent de nombreux moyens de signaler une inquiétude ou un incident en rapport avec le présent Code de conduite. Ils peuvent en discuter avec leur responsable ou avec tout interlocuteur indiqué précédemment.

En guise d'outil de communication supplémentaire pour des types de situations spécifiques, Hüttenes-Albertus a créé un outil de signalement anonyme (également appelé « **ligne de signalement** ») par lequel les employés peuvent, de manière confidentielle et anonyme, dénoncer toute violation supposée de ce Code de conduite. Cette ligne ne remplace pas les communications habituelles au sein de notre société entre les employés et leurs superviseurs et responsables, notamment en ce qui concerne leurs obligations sur le lieu de travail. Dès lors, les affaires professionnelles courantes qui ne requièrent pas l'anonymat doivent être adressées au superviseur de l'employé(e), et non être soumises au moyen de ce service. Cette ligne de signalement constitue davantage un outil de communication supplémentaire pour des cas spécifiques et celle-ci est prévue car nous estimons qu'elle représente une bonne pratique d'entreprise. Il est possible d'effectuer des signalements via les outils de communication suivants :

**Site internet :** [www.lighthouse-services.com/ha-group](http://www.lighthouse-services.com/ha-group)

**Application de signalement anonyme :** Mot clé : ha-group (plus d'instructions figurent [ici](#))

**Numéro de téléphone gratuit :**

- **Allemagne** : 0800-183-0724
- **États-Unis** : 855-400-6002
- **Tous les autres pays** : 800-603-2869 (tapez d'abord l'indicatif pays. Cliquez [ici](#) pour accéder aux codes et aux instructions de composition)

**E-mail** : reports@lighthouse-services.com (précisez le nom de la société dans le signalement)

**Fax** : +1-(215) 689-3885 (précisez le nom de la société dans le signalement)

Après avoir effectué un signalement, un entretien en personne peut être fixé sur demande.