

Code de conduite



Sommaire

Préambule	03
1. Domaine d'application du code de conduite	05
2. Environnement et durabilité	05
3. Collaborateurs	06
3.1 Fair-play, tolérance et égalité des chances	06
3.2 Culture de communication ouverte	06
3.3 Conflits d'intérêts	06
4. Communication et information	07
4.1 Documents d'affaires et communication	07
4.2 Protection des données et confidentialité	07
5. Santé et sécurité	07
5.1 Sécurité du travail	07
6. Partenaires commerciaux	08
6.1 Interdiction de corruption	08
6.1.1 Corruption et corruption active – Remarques générales	08
6.1.2 Conséquences possibles de la corruption	10
6.1.3 Remarques pratiques et plans d'action	12
6.2 Interdiction des ententes	15
6.3 Collaboration en groupements, associations d'entreprises	15
6.4 Blanchiment d'argent	15
7. Actifs de l'entreprise et intégrité financière	16
8. Prévention des risques contractuels	18
9. Respect du code de conduite	18
10. Interlocuteurs	19



Préambule

Chères collaboratrices et chers collaborateurs,
Madame, Monsieur,

Le Groupe HUESKER souhaite conduire ses affaires dans le respect de l'éthique et du droit. À cet effet, nous vous remettons le présent code de conduite qui se présente comme une directive destinée à vous aider à répondre correctement et convenablement à toute question d'ordre éthique et juridique intervenant dans le cadre des affaires courantes, à l'occasion de réflexions stratégiques et de procédures de décision. Veuillez toujours garder à l'esprit que la réputation du Groupe HUESKER dépend essentiellement de l'attitude et des actes de chacun des collaborateurs, indépendamment de leur position dans l'organisation. Même le mauvais comportement d'un seul peut considérablement nuire au Groupe HUESKER. L'intégrité personnelle ainsi qu'une conscience aiguë des responsabilités permettent de choisir le comportement approprié à la situation.

Vous devez toujours vous demander:

- # Mes actes et mes décisions sont-ils conformes aux lois et aux normes, ainsi qu'aux valeurs et aux standards du Groupe HUESKER ?
- # Mes actes et mes décisions sont-ils dans tous les cas convenables et libres de tout conflit d'intérêts personnel?
- # Mes décisions résistent-elles à un examen public critique ?
- # Mon comportement joue-t-il en faveur de la réputation du Groupe HUESKER en tant qu'entreprise tenue à de hauts standards éthiques et juridiques?

En tant qu'entreprise agissant à l'international, nous nous devons de respecter les différences culturelles des différents pays. Nous sommes tenus à l'observation et à l'application des lois et des règlements locaux. Le code de conduite HUESKER se veut un mode d'emploi pratique. Il donne une orientation et des informations, mais explique aussi concrètement les responsabilités et les engagements particuliers de chaque collaborateur au regard du code de conduite.

Le code de conduite se présente comme un document d'orientation impératif pour nos actes quotidiens et responsables, et décrit l'application de ces principes sous les aspects les plus divers de notre vie quotidienne des affaires. L'idée directrice est qu'il ne doit exister aucun décalage entre nos actes et nos discours. Le code de conduite est impératif.

L'un des éléments déterminants de notre culture d'entreprise est notre orientation tournée vers une culture d'entreprise ouverte dans laquelle tous se sentent en confiance lorsqu'il s'agit de demander conseil ou d'exprimer des doutes. Nous ne voulons pas créer une culture de la méfiance, mais si vous n'êtes pas sûrs de ce que vous devez faire dans certaines circonstances ou si vous craignez qu'il soit enfreint au code de conduite, vous êtes tenus de le signaler. Personne ne doit craindre de représailles.

Avec ces règles de conduite claires, nous voulons, dans le même temps, vous protéger en tant que collaborateurs. Avec ce code de conduite, nous sommes certains d'être parfaitement équipés pour l'avenir. Soyez un exemple et contribuez à la mise en œuvre de nos principes au quotidien.

Votre Groupe HUESKER
La direction

Monsieur F.-Hans Grandin, ingénieur docteur

Gescher, novembre 2013



Le code de conduite s'applique à toutes les entreprises et succursales du Groupe HUESKER.

1. Domaine d'application du code de conduite

Avec le présent code de conduite, le Groupe HUESKER s'engage à satisfaire à toutes les obligations légales et à respecter les hauts standards éthiques ici mentionnés dans le cadre de ses activités commerciales. On parle aussi généralement de « compliance » (de l'anglais = respect, observation) lorsqu'une entreprise s'engage volontairement à respecter les dispositions légales, ainsi que toute autre règle. Au sens large, on entend aussi par compliance la réduction des risques de responsabilité par l'observation des règles juridiques de toute nature qui s'imposent à l'entreprise.

Le code de conduite contient des règles juridiques et éthiques assurant le respect des dispositions légales. Y sont en outre stipulées des règles au respect desquelles le Groupe HUESKER s'est volontairement engagé. Afin que tous les collaborateurs et tous les sites puissent satisfaire à cette obligation, le code de conduite du Groupe HUESKER définit de manière claire et compréhensible le comportement attendu de leur part.

Le Groupe HUESKER est une entreprise agissant dans le monde entier. Le code de conduite s'applique à toutes les entreprises et succursales du Groupe HUESKER. Toutefois, le code de conduite ne prévaut pas sur les lois et règlements locaux, ni sur les accords d'entreprise en vigueur dans chaque site. Dans ces cas, des divergences avec le code de conduite sont possibles.

Le code de conduite s'applique à tous les collaborateurs et représentants agissant au nom du Groupe HUESKER. Toute atteinte dolosive ou par négligence au code de conduite sera sanctionnée par des mesures disciplinaires. La direction du Groupe HUESKER approuve et encourage expressément la communication de toute information concernant des actes contraires à la loi ou à notre code de conduite. Toutes représailles contre les personnes délivrant consciencieusement de telles informations seront interdites.

Dans le cadre du code de conduite, les supérieurs hiérarchiques ont une responsabilité particulière. Ils doivent respecter les principes de manière exemplaire et leur comportement doit refléter ce que le Groupe HUESKER entend par comportement intègre. Les cadres supérieurs doivent s'assurer que leurs collaborateurs comprennent les exigences du code de conduite et qu'ils disposent des ressources nécessaires permettant d'y satisfaire. Ils ont en outre pour mission de garantir le respect systématique du code de conduite et d'assister leurs collaborateurs dans cette tâche.

2. Environnement et durabilité

Le Groupe HUESKER a conscience de ses responsabilités sociales et écologiques et affirme son attachement aux principes de la durabilité. La durabilité fait partie intégrante de notre culture d'entreprise. C'est pourquoi nous nous sommes engagés, dans les valeurs de notre entreprise, à effectuer une gestion durable et socialement responsable. Nous développons des produits sans compromettre les possibilités de développement des générations futures.





3. Collaborateurs

Au regard du code de conduite, nous invitons tous les collaborateurs à toujours faire preuve de bon sens et de jugement. En cas de doute, veuillez demander conseil à vos supérieurs hiérarchiques ou à un collègue.

3.1 Justice, Tolérance et Egalité des chances

Le Groupe HUESKER privilégie un environnement de travail basé sur l'égalité des chances, sans aucune forme de harcèlement et de discrimination. Tout comportement visant à l'intimidation est interdit, que ce soit au bureau, au sein de l'entreprise ou dans les relations avec les clients.

Aucune attitude injurieuse, harcelante ou blessante de nature verbale, non-verbale ou physique de la part de collaborateurs à l'encontre de leurs collègues ne sera tolérée. Il en est par exemple ainsi de toute remarque et acte désobligeants et blessants en raison de la couleur de peau, de l'origine ethnique, de la nationalité, de l'origine sociale, d'un handicap, de l'orientation sexuelle, des convictions politiques ou religieuses, ainsi que de l'âge et du sexe.

Dites ouvertement si l'attitude d'un collaborateur ou d'un collègue vous est désagréable et veuillez signaler immédiatement tout harcèlement. En cas de harcèlement ou de discrimination, veuillez vous adresser à la commission de conformité, au comité d'entreprise ou directement à la direction. Vous y recevrez immédiatement et en toute confidentialité tout le soutien nécessaire. Si votre requête concerne la direction, vous pouvez aussi vous adresser directement au président du conseil consultatif de la société.

3.2 Culture de communication ouverte

Le Groupe HUESKER attache une importance particulière à une communication ouverte, franche, transparente et respectueuse. Il convient également d'aborder les problèmes ouvertement et de manière constructive, de transmettre les informations et les renseignements aux cadres supérieurs et collègues concernés, ainsi que de demander des informations.



3.3 Conflits d'intérêts

Les collaborateurs ne doivent pas abuser de leur position ou des biens appartenant au Groupe HUESKER pour leur profit personnel. De possibles conflits d'intérêts peuvent survenir si vos propres intérêts privés nuisent ou risquent de nuire à vos obligations professionnelles ou aux intérêts du Groupe HUESKER. Pour cette raison, vous ne pouvez pas représenter le Groupe HUESKER dans une relation d'affaires dans laquelle vous ou un membre de votre proche famille détient un intérêt personnel ou financier.

En outre, vous ne pouvez pas conclure d'affaires privées avec des clients ou des fournisseurs du Groupe HUESKER ayant ou pouvant avoir pour conséquence un trafic d'influence. Notamment, il convient de verser le prix pratiqué sur le marché et de consigner le paiement si des collaborateurs des fournisseurs, des distributeurs ou des clients du Groupe HUESKER acquièrent des biens ou des services à des fins privées. Les collaborateurs du Groupe HUESKER ne peuvent en outre exercer aucune activité en dehors du Groupe HUESKER (y compris appartenir au directoire et au conseil de surveillance d'autres sociétés) susceptible de nuire à leurs obligations à l'encontre du Groupe HUESKER ou aux intérêts du Groupe HUESKER. Toute activité parallèle devra par conséquent être approuvée par HUESKER et tout conflit d'intérêts devra immédiatement être signalé au supérieur hiérarchique avant d'exercer cette activité.





4. Communication et information

4.1 Documents d'affaires et communication

Tous les documents et communiqués (sous forme papier ou électronique) rédigés par des collaborateurs seront considérés comme des documents d'entreprise et pourront le cas échéant être produits, et ainsi être publiés, devant les tribunaux ou au cours d'enquêtes par les autorités de surveillance. Les documents et les données professionnels du Groupe HUESKER sont la propriété du Groupe HUESKER et ne doivent pas faire l'objet d'un usage illicite par les collaborateurs.

Tous les collaborateurs sont invités à une grande prudence s'agissant de la transmission d'informations relatives à l'entreprise. Tout commentaire inconsidéré face aux médias, aux autorités, aux partenaires commerciaux ou tout autre tiers pourrait être mal interprété ou mal compris, ce qui pourrait donner une image négative du Groupe HUESKER et à terme augmenter le risque de responsabilité du Groupe HUESKER.

Lors de vos communications, veuillez observer les directives suivantes:

-  Réfléchissez soigneusement à vos propos.
-  Communiquez toujours posément et conformément à la loi.
-  Ne rédigez jamais une chose avec laquelle vous ne voulez pas être identifié.
-  Parlez uniquement avec les autorités ou les médias si vous y êtes habilité. Transmettez les questions au service marketing, au service financier ou à la direction de l'usine en cas de questions sur les thèmes de « l'environnement » ou de la « production ».

4.2 Protection des données et confidentialité

Le Groupe HUESKER attache une importance particulière à la protection des données à caractère personnel et à la vie privée de ses collaborateurs. Par conséquent, les données à caractère personnel ne peuvent être traitées que dans les conditions prévues par les lois relatives à la protection des données.

En cas de doutes sur le traitement des données à caractère personnel, veuillez vous adresser au responsable chargé de la protection des données ou à votre supérieur hiérarchique. Veuillez à protéger vos données à caractère personnel de toute utilisation frauduleuse.

5. Santé et sécurité

5.1 Sécurité du travail

Tous les collaborateurs sont tenus au respect des dispositions et des pratiques relatives à la sécurité du travail afin d'assurer la sécurité sur le lieu de travail. Veuillez immédiatement signaler à votre supérieur hiérarchique ou à la personne compétente en matière de sécurité du travail tout accident ou blessure, ainsi que tout outil de travail, pratique ou conditions de travail dangereux.

6. Partenaires commerciaux

6.1 Interdiction de corruption

La prévention de la corruption est l'un des aspects particulièrement significatifs des efforts de compliance au sein du Groupe HUESKER.

Le Groupe HUESKER conduit toutes ses affaires dans le respect de la loyauté, de la légalité et de la morale. Le Groupe HUESKER est particulièrement attaché aux relations à long terme et entretient des relations avec les partenaires commerciaux, les autorités de surveillance et les organes publics sur la base de principes éthiques, de performance et de confiance. Tout paiement illicite ou toute autre faveur illégale est exclu pour le Groupe HUESKER et ses collaborateurs.

En cas de doutes, veuillez toujours vous adresser à vos supérieurs hiérarchiques et/ou à la commission de compliance (voir point 10).

6.1.1 Corruption et corruption active – Remarques générales

La corruption est possible dans les relations avec des organismes publics au sens large (agents publics), mais aussi dans les transactions commerciales ordinaires (entre personnes privées). Elle se manifeste habituellement par l'octroi d'un avantage illicite afin d'obtenir un avantage concurrentiel déloyal ou un acte (légal ou illégal) d'un agent public.

Tout acte de corruption est punissable, aussi bien à l'égard du corrupteur (corruption active) que du corrompu (corruption passive).

L'offre [active] et l'acceptation [passive] d'un pot-de-vin dans le cadre de transactions commerciales (sans l'intervention d'un agent public) est prévue à l'article 299 du Code pénal allemand (Strafgesetzbuch, StGB). Les délits des agents publics sont prévus aux articles 331 et suivants du StGB.

La définition de l'acte de corruption est très vaste. Outre les prestations en espèces et les cadeaux, il peut également s'agir d'invitations à un événement ou au restaurant ou d'avantages accordés dans le secteur privé sous forme de conditions spéciales.

S'agissant des gratifications accordées à des agents publics, les simples gratifications permettant de s'assurer la « bienveillance » ou de simples « bonnes relations » peuvent entraîner des sanctions pénales. Pour cela, aucune contrepartie n'est directement nécessaire. Même vis-à-vis d'employés du secteur privé, il peut suffire que la gratification ait pour seul objectif d'inciter l'octroi de certains avantages (à titre d'exemple, sans être exhaustifs) futurs.

Le droit pénal allemand de la corruption ne punit pas seulement la gratification réelle faite à la personne corrompue ou son acceptation, mais aussi les agissements en amont. Dans les cas de corruption active, outre l'octroi d'un avantage, la proposition et la promesse d'un tel avantage sont également punissables. Il en va de même pour la variante passive, lorsqu'une personne se fait promettre un avantage ou le demande. Même la simple évocation de gratifications peut entraîner des sanctions pénales.

Il convient par conséquent d'éviter tout comportement pouvant être interprété comme une réception ou un octroi de gratifications.

Par conséquent, les collaborateurs de HUESKER ne peuvent pas encourager la distribution des produits HUESKER en proposant des avantages aux clients en contrepartie d'une passation de commande. Inversement, les personnes appartenant à l'entreprise ne peuvent exiger aucun avantage en contrepartie de la commande passée par HUESKER.

Vous trouverez des exemples concrets, concernant également des cas de corruption moins manifestes et cachés, sous le point 6.1.3.





Tout acte de corruption est punissable, aussi bien à l'égard du corrupteur (corruption active) que du corrompu (corruption passive).

6.1.2 Conséquences possibles de la corruption

La corruption est punissable dans la quasi-totalité des pays. Un acte de corruption n'est pas seulement susceptible de graves sanctions pour le collaborateur directement impliqué. Les cadres supérieurs, les membres des organes et l'entreprise même peuvent également en subir de graves conséquences.

CONSÉQUENCES JURIDIQUES POSSIBLES POUR LES COLLABORATEURS

Les personnes directement impliquées dans un acte de corruption encourent notamment

- # une peine d'emprisonnement,
- # une amende,
- # des dommages et intérêts,
- # une interdiction professionnelle et l'interdiction d'exercer certaines fonctions ou charges, ainsi que
- # des sanctions disciplinaires.

Même les justifications suivantes restent sans effets:

- # les « coutumes » ou habitudes locales contraires aux lois anti-corruption;
- # l'entretien « usuel » de bonnes relations contraire aux lois anti-corruption (« Tout le monde le fait »);
- # Ce n'est pas le collaborateur, mais son interlocuteur qui a pas pris l'initiative de l'acte de corruption;
- # Le collaborateur a été incité par la contrainte à accomplir l'acte de corruption pour ne pas, par exemple, porter préjudice à la relation commerciale existante;
- # Le collaborateur auteur de l'acte de corruption n'a aucune intention de s'enrichir et n'agit que pour le bien de l'entreprise.

Quiconque corrompt utilise des moyens de l'entreprise à des fins illégales et peut en outre, selon la jurisprudence allemande, être puni pour abus de confiance et/ou pour escroquerie s'il utilise la tromperie.

En outre, les cadres supérieurs, même s'ils ignorent l'existence de l'acte de corruption punissable commis par l'un de leurs collaborateurs, peuvent encourir une peine d'amende ou même être pénalement (co)- responsables pour non-respect de leur obligation d'organisation et de surveillance.

CONSÉQUENCES JURIDIQUES POSSIBLES POUR L'ENTREPRISE

Si un collaborateur est l'auteur d'un acte de corruption, ceci peut également entraîner de graves conséquences pour l'entreprise même, notamment:

Préjudices financiers directs (non exhaustifs):

- # En Allemagne et dans de nombreux autres pays, des peines d'amende peuvent être prononcées à l'encontre d'une entreprise et les bénéficiaires ou même le chiffre d'affaires générés par l'intermédiaire de l'acte de ses collaborateurs peuvent également être retirés à l'entreprise.
- # Tout contrat résultant d'un acte de corruption sera annulé avec effet rétroactif ou pourra a posteriori être déclaré caduc. Dans ce cas, les partenaires commerciaux pourront exiger la restitution des prestations déjà exécutées.
- # Les clients et concurrents concernés pourront en outre notamment demander des dommages et intérêts.
- # L'entreprise risque également de figurer sur une « liste noire », par exemple sur la liste noire des pouvoirs adjudicateurs (« blacklisting »).
- # Les dépenses engagées à des fins de corruption ne seront pas fiscalement déductibles en tant que charges d'exploitation. Elles ont pour effet d'augmenter le bénéfice imposable et ainsi la charge fiscale de l'entreprise. L'affectation irrégulière de dépenses aux charges d'exploitation constitue en outre une infraction fiscale.

Préjudices financiers indirects (non exhaustifs):

Les actes de corruption entraînent en général d'énormes coûts pour l'entreprise:

- # L'enquête effectuée par les autorités exige des ressources internes considérables, dérange souvent le déroulement du travail et entraîne une charge de travail supplémentaire pour de nombreux collaborateurs.
- # En outre, le recours à des conseillers externes (avocats, experts-comptables judiciaires, etc.) donne lieu à des charges d'honoraires élevées pour l'entreprise.
- # Les procédures judiciaires qui s'ensuivent s'étendent la plupart du temps sur plusieurs années et occasionnent de grandes dépenses.

Préjudice à la réputation:

Les actes de corruption entraînent une perte de réputation (préjudice d'image) de l'entreprise concernée, qui peut affecter l'entreprise aussi durement qu'une amende ou qu'une mesure administrative. De tels préjudices à la réputation peuvent se répercuter sur le marché des débouchés, sur le marché du travail, des capitaux ou d'approvisionnement. Le simple soupçon de corruption peut ainsi avoir de sérieuses conséquences négatives pour l'entreprise.

6.1.3 Remarques pratiques et plans d'action

L'exposé suivant doit servir de « fil rouge » pour la prise de décision dans la pratique. Les constellations de cas et les précisions sur les comportements sont des exemples et devront être appliqués mutatis mutandis (ce qui devait être changé ayant été changé) aux faits semblables.

GESTION DES CADEAUX, INVITATIONS, ETC.

Les cadeaux sont des prestations en espèces ou des cadeaux en nature. Les invitations au restaurant, à des événements et à des voyages sont également des cadeaux. Il en va de même de la remise de produits ou de services à prix réduit.

Il convient de toujours vérifier soigneusement la conformité de l'octroi ou de l'acceptation de tels cadeaux.

Les cadeaux dont la valeur ou le mode de gratification suggère que l'objectivité et l'indépendance du destinataire de l'avantage peuvent ou même doivent être influencées sont illicites et doivent être refusés dans l'intérêt du Groupe HUESKER et dans l'intérêt du collaborateur HUESKER concrètement concerné. Pour juger de cette situation, il convient de tenir compte des circonstances concrètes de l'espèce et surtout des facteurs suivants:

valeur pécuniaire de l'avantage (description cf. ci-dessous);

fréquence des gratifications;

position du destinataire au sein de l'entreprise ou de l'autorité;

plausibilité d'un objectif alternatif, non corruptif, de la gratification;

proximité d'une décision du destinataire de la gratification (par ex. appel d'offres en cours).

Ligne directrice générale:

Bien que ni la loi, ni la jurisprudence actuelle ne fixent de limite de valeur générale pour les gratifications autorisées, les valeurs suivantes peuvent servir de références:

Dans le cadre de transactions commerciales entre personnes privées, l'octroi de cadeaux et d'invitations à partir de 50,00 euros (TTC) - ou même d'une valeur moindre - peut être considéré comme critique par les autorités répressives.

Les gratifications octroyées à des agents publics sont généralement soumises à de plus fortes restrictions. Les instructions administratives des Lands et de la Fédération peuvent servir d'indicateurs pour estimer les limites de la valeur des invitations et des cadeaux autorisés adressés à des agents publics. La plupart du temps, les employeurs de la fonction publique autorisent les petites attentions (par ex. objets publicitaires tels que stylos-billes ou blocs-notes) et les invitations d'une valeur totale maximum de 10,00 euros.

Même en restant dans les limites des valeurs indiquées ci-dessus, le risque de poursuites ne peut pas être totalement exclu. Il convient toujours de prendre en compte l'ensemble des circonstances.

Il faut en outre observer qu'en cas de gratifications répétées à un seul et même destinataire, il est possible que les prestations soient additionnées et que la limite autorisée soit ainsi dépassée.

En règle générale, il convient de retenir

- # qu'il ne faut jamais proposer ou remettre une somme d'argent en cadeau;
- # que les cadeaux ne sont jamais secrets et qu'ils ne peuvent être remis qu'avec l'accord des supérieurs hiérarchiques aussi bien du gratifiant que du destinataire ; qu'il ne faut pas, en règle générale, envoyer de cadeaux à l'adresse personnelle de partenaires commerciaux externes ou d'agents publics;
- # qu'il faut toujours tenir compte de la situation économique du destinataire quant au choix du cadeau. Les invitations à des repas ne doivent jamais aller au-delà des probables standards usuels de la personne invitée;
- # que les cadeaux ne doivent jamais être proposés ou remis au moment et/ou en relation concrète avec une passation de marchés, un appel d'offres ou toute offre semblable.

Pour gérer ces règles de comportement, veuillez toujours faire appel à votre bon sens. Demandez-vous si certains cadeaux ou invitations sont acceptables:

- # Pourraient-ils embarrasser le Groupe HUESKER ou le partenaire commercial ?
- # Serais-je à l'aise de le lire le lendemain dans les journaux?
- # Une pression est-elle exercée pour avoir une contrepartie, accorder des complaisances particulières ou prendre une décision qui ne serait pas seulement objective et impartiale ?

Si des doutes persistent, abstenez-vous d'accepter ou de remettre un cadeau.

HUESKER se donne pour principe de consigner soigneusement chaque cadeau et de les comptabiliser correctement.

SCÉNARIO THÉORIQUE « AVANTAGES CACHÉS »

L'employé d'une administration ayant lancé un appel d'offres auquel une entreprise du Groupe HUESKER prend part demande à un partenaire commercial (par ex. un distributeur) externe (local) de HUESKER le paiement d'une somme d'argent. Il laisse entrevoir que le versement de cette somme d'argent ferait considérablement augmenter les chances d'attribution du marché à HUESKER. Le partenaire commercial externe explique les faits au service commercial de HUESKER et assure payer la somme d'argent de sa poche à l'employé de l'autorité, sans que HUESKER soit « officiellement » impliqué. En outre, le conseiller propose de conclure un accord complémentaire prévoyant que HUESKER doit lui verser cette somme d'argent pour des supposées prestations de conseil.

Plan d'action:

HUESKER ne cède pas au chantage. L'entreprise préfère renoncer à une affaire plutôt que de se livrer à des pratiques corruptives.

Le rapport entre le montant du pot-de-vin demandé et la valeur pécuniaire du marché en question ne joue ici aucun rôle pour HUESKER. L'entreprise ne veut et ne peut non plus accepter une exigence relativement moindre.

SCÉNARIO THÉORIQUE « PARRAINAGES »

Un expert technique ayant son siège social à l'étranger propose à HUESKER de distribuer les produits de HUESKER dans son pays d'origine en tant que distributeur, avec de nombreux contacts utiles avec des employés administratifs et des clients potentiels du secteur privé. En contrepartie, il demande le paiement anticipé d'une rémunération en espèces.



Plan d'action:

Dans certains pays, les « parrainages » payés par une entreprise à un tiers sont des moyens courants pour pouvoir entrer en contact avec un partenaire commercial potentiel. Bien entendu, il est tout à fait possible que le tiers fournisse une prestation sérieuse et fiable en qualité de représentant d'intérêts. Cependant, il ne peut intervenir en qualité d'intermédiaire pour obtenir le paiement de pots-de-vin. Le simple soupçon, qui s'impose justement lorsqu'un paiement anticipé est exigé, que l'intermédiaire veut utiliser une partie de ses honoraires pour corrompre des partenaires commerciaux potentiels suffit déjà à refuser son intervention.

Dans tous les cas, il convient de ne pas verser de paiement anticipé. En outre, il convient en général de signer un accord écrit avec les distributeurs avant qu'ils agissent pour ou au nom de HUESKER. Ce contrat devra clairement et précisément prévoir les prestations concrètes et légales que le distributeur devra fournir et la contrepartie (honoraires pour prestations de conseils ou commissions) que HUESKER lui versera pour cela.

SCÉNARIO THÉORIQUE « PAIEMENTS DE FACILITATION »

Dans certains pays, il est usuel de proposer ou de demander une petite somme d'argent afin d'accélérer l'exécution d'un acte administratif auquel il peut de toute façon être prétendu. Ceci peut toucher les secteurs des douanes et le timbrage des licences d'importation.






Plan d'action:

De tels « paiements de facilitation » (facilitation payments) sont interdits. Selon le droit allemand, il ne s'agit certes pas de « pots-de-vin » au sens strict (parce que l'agent public ne doit pas fournir de contrepartie illégale), mais ce sont néanmoins des « octrois d'avantages » punissables.

6.2 Interdiction des ententes

Le Groupe HUESKER est attaché aux principes d'une concurrence juste et ouverte. Pour cette raison, il ne conclut aucun accord avec des concurrents sur des questions économiquement sensibles, tel que des accords sur les prix, sur les conditions générales de vente ou de partage des marchés. Les règles relatives à la concurrence ne s'appliquent pas seulement aux accords formels rédigés par écrit, mais s'appliquent de la même façon aux arrangements informels isolés, aux transactions confidentielles et aux «gentlemen's agreements».

Ne concluez aucune transaction avec des concurrents et n'échangez aucune information concernant notre positionnement par rapport à la concurrence, notamment concernant:

-  les conditions (par ex. les prix) pour les secteurs d'affaires ou les clients
-  le volume ou le moment où interviennent les modifications de ces conditions
-  la répartition des marchés en fonction des territoires contractuels et/ou des clients
-  la conduite des appels d'offres
-  la méthode de candidature aux appels d'offres

En cas de doutes sur la question de savoir s'il s'agit effectivement d'ententes anti-concurrentielles, veuillez vous adresser au service financier et juridique.




6.3 Collaboration en groupements, associations d'entreprises

Indépendamment du fait que la collaboration en groupements et associations d'entreprises puisse être judiciaire pour HUESKER, une telle collaboration peut toutefois risquer de porter atteinte aux règles de concurrence puisque les concurrents collaborent aussi à de telles institutions. Les collaborateurs du Groupe HUESKER peuvent uniquement participer aux événements poursuivant un objectif légal. Pour chaque événement, un procès-verbal doit être établi et disponible. Toute comparaison avec des concurrents ou tout échange d'informations doit être effectué en conformité avec la loi.




6.4 Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est un procédé permettant de transférer de l'argent provenant de sources illégales dans des canaux financiers légaux ou de l'argent provenant de sources légales pour une utilisation illégale. Afin d'éviter que le Groupe HUESKER soit impliqué dans des activités de blanchiment d'argent, il convient d'observer scrupuleusement le principe de « know your customer ». Ainsi, l'identité du client ou du partenaire commercial est établie.

L'établissement de l'identité de votre client est impératif. Dans la mesure du possible, vous devez:

-  exiger une preuve de l'identité du client, y compris des sources de son patrimoine et de ses transactions,
-  contrôler toutes les procurations de votre partenaire commercial,
-  déterminer l'objectif de la transaction.

Les pratiques commerciales suivantes peuvent notamment apparaître suspectes:

-  paiement de livraisons à partir de comptes de tiers
-  ordre du client de créditer un compte tiers
-  toute forme de paiement en espèces.

7. Actifs de l'entreprise et intégrité financière

ESCROQUERIE OU AUTRE USAGE ILLÉGAL DES BIENS DE L'ENTREPRISE

Le Groupe HUESKER ne tolère aucune forme d'escroquerie (acte de tromperie en vue d'un enrichissement personnel ou de l'enrichissement d'un tiers) et coopère si nécessaire avec les autorités chargées des enquêtes et avec tout autre organe public. Les collaborateurs ne doivent pas utiliser frauduleusement les informations commerciales ou les actifs du Groupe HUESKER, même après leur départ de l'entreprise.

Les biens du Groupe HUESKER, tels que l'argent, les ordinateurs ou tout autre bien de valeur peuvent uniquement être utilisés à des fins licites ou autorisées et en aucun cas à des fins illégales. N'hésitez pas à informer vos supérieurs hiérarchiques en cas de soupçon justifié d'une activité frauduleuse.

RESPECT DES RÈGLES FISCALES

Les transactions du Groupe HUESKER sont effectuées conformément aux règles fiscales en vigueur et sont transparentes pour toutes les autorités. Le Groupe HUESKER ne soutient aucune mesure ou intention susceptibles de procurer un avantage fiscal illégal à l'entreprise, ses collaborateurs ou ses clients.

CONSERVATION DES DOSSIERS

Le Groupe HUESKER conserve les dossiers en bonne et due forme et conformément à la loi. Les documents commerciaux sont des actifs significatifs et nous nous faisons un devoir de les traiter avec toute la diligence requise. Les documents commerciaux, y compris les e-mails, doivent être conservés ou détruits conformément aux délais légaux de conservation des documents et aux directives internes de conservation des documents du Groupe HUESKER. Les documents commerciaux qui sont l'objet d'une enquête judiciaire ou d'un contrôle prudentiel ne peuvent être ni modifiés, ni détruits.

DOCUMENTS FINANCIERS

Toutes les transactions du Groupe HUESKER font l'objet d'une comptabilité et d'une documentation correctes et conformes à la loi. L'enregistrement d'informations ainsi que les rapports corrects et conformes à la loi sont d'une importance majeure et nous permettent de prendre des décisions responsables et correctes.

Les arrêtés de comptes du Groupe HUESKER ainsi que les livres et les documents sur lesquels ils reposent doivent

refléter correctement toutes les transactions de l'entreprise,

être conformes à toutes les lois et règles de comptabilité et

correspondre au système de contrôle interne du Groupe HUESKER.

Toute inscription inexacte ou trompeuse dans nos livres de commerce est strictement interdite.

L'information financière doit toujours être conforme aux lois en vigueur et aux principes d'une comptabilité régulière. Toutes les données financières doivent être mises à la disposition des contrôleurs internes et externes à leur requête.

UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Les équipements et systèmes de technologie de l'information ne peuvent être utilisés qu'à des fins professionnelles légales. Si la loi l'autorise et si des raisons de sécurité ou de service l'exigent, le Groupe HUESKER peut avoir accès aux e-mails et aux activités des collaborateurs sur Internet. Tous les collaborateurs sont invités à utiliser de manière responsable les technologies de l'information du Groupe HUESKER. Suivez votre bon sens, n'ouvrez pas ou n'envoyez pas de messages et n'enregistrez pas d'informations à caractère non professionnel qui ne sont pas destinés à être vus par d'autres.

CONFIDENTIALITÉ

Les collaborateurs sont tenus de respecter la confidentialité des informations commerciales qui leur sont confiées dans le cadre de leur activité chez ou pour le Groupe HUESKER. Les informations commerciales confidentielles du Groupe HUESKER, y compris les informations de ses clients, ne doivent pas être utilisées à des fins personnelles ou faire l'objet d'un quelconque usage frauduleux. L'obligation de respecter la confidentialité des informations ne s'éteint pas à la cessation de la relation de travail avec le Groupe HUESKER.

Ne transmettez des informations en interne ou en externe que si le destinataire doit absolument avoir connaissance de ces informations ou les utiliser et s'il y est autorisé. S'agissant d'informations particulièrement confidentielles, veuillez convenir d'un accord de confidentialité avant de transmettre ces informations à un partenaire externe. Le service financier et juridique vous y assistera.

Les documents commerciaux ou tout autre document professionnel contenant des informations commerciales du Groupe HUESKER, confidentielles et/ou protégées par la loi ne doivent pas faire l'objet d'un usage frauduleux. L'usage illégal de telles informations commerciales constitue une infraction. Un tel usage illégal peut en outre nuire au Groupe HUESKER ou à ses clients et privilégier les concurrents.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

De la même manière que nous protégeons nos propres informations commerciales, nous nous engageons à respecter la propriété intellectuelle d'autrui et sommes soucieux de protéger la propriété intellectuelle sur nos propres produits et marques.

La protection de la propriété intellectuelle est assurée par des droits dits IP. Droits IP est l'abréviation de intellectual property rights (droits de propriété intellectuelle). Ils comprennent de nombreuses formes de données et de supports, par exemple sur Internet, dans les systèmes de gestion des e-mails ou dans tout autre document image ou écrit, produit, nom de marque et processus technique, qu'ils soient sous forme papier ou sous forme électronique.

Vos outils de travail et les droits IP s'y rattachant, par exemple droits d'auteur, droits sur la marque et droits sur les brevets, sont la propriété du Groupe HUESKER en l'absence de stipulation contraire.



8. Prévention des risques contractuels

Le Groupe HUESKER respecte ses engagements résultant d'accords avec des tiers. Afin d'éviter tout malentendu et toute conséquence involontaire, tous les collaborateurs dont la conclusion d'accords et de contrats relève du domaine de responsabilité doivent, avant de conclure un contrat, soigneusement évaluer les droits et devoirs ou les risques pouvant en résulter. Au regard de la complexité et des effets juridiques de ces accords, et surtout au regard des engagements déjà existants, le service financier et juridique doit, en l'absence de stipulation contraire, intervenir en temps utiles dans l'établissement et le contrôle de tels accords.

9. Respect du code de conduite

Le présent code de conduite s'applique à tous les collaborateurs du Groupe HUESKER. Il relève de la responsabilité de chaque cadre supérieur de faire connaître ce code aux collaborateurs qu'il encadre ou qui lui sont affectés. Le Groupe HUESKER examinera tous les incidents signalés concernant un comportement douteux ou contraire à l'éthique. Tout comportement incorrect ou inconvenant sera sanctionné par les mesures appropriées.

Toute atteinte au présent code de conduite sera sanctionnée, en fonction du degré de gravité de l'atteinte et si les conditions prévues par la loi sont remplies, par des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement sans préavis. Le cas échéant, toute atteinte pourra également avoir des conséquences juridiques externes.



10. Interlocuteurs

Que faire si vous avez des questions ou des doutes s'agissant des standards juridiques ou moraux ? Si, malgré votre bon sens et votre capacité de jugement, vous ne savez pas comment vous comporter, adressez-vous à vos supérieurs hiérarchiques ou aux services spécialisés cités.

Si vous hésitez à vous adresser à vos supérieurs hiérarchiques ou aux services spécialisés compétents, ainsi que dans les cas où le présent code de conduite le prévoit expressément, vous devez vous adresser directement à la commission de compliance. Le nom et les coordonnées des membres de la commission de compliance seront publiés et consultables dans l'entreprise. La commission de compliance informe directement la direction s'agissant de toutes les questions relevant du code de conduite. Elle peut en outre s'adresser à tout moment au président du conseil consultatif de l'entreprise.

HUESKER Synthetic GmbH
Fabrikstraße 13–15
48712 Gescher

HUESKER France SAS

Rue Jacques Coulaux
67190 GRESSWILLER
Tél: +33 3 88 78 26 07
Fax: +33 3 88 78 26 19
Courriel: info@huesker.fr
Internet: www.huesker.fr

Novembre 2013



Code de conduite

