

Le présent code de conduite a pour objet de définir les valeurs, les pratiques et exigences de la société Gebr. Müller Apparatebau GmbH & Co. KG et de l'ensemble de ses filiales internationales, en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise et de développement durable.

## ***Ce sont des clients satisfaits qui conditionnent notre succès***

### **Intégrité et concurrence loyale**

Ce sont les dispositions nationales et internationales qui définissent la manière dont le groupe GEMÜ est en droit de commercialiser ses produits ou de procéder à un échange d'informations avec la concurrence. Ces dispositions respectives s'appliquent sans réserve au groupe GEMÜ. C'est exclusivement dans le cadre d'une concurrence loyale, que les acteurs du marché sont autorisés à se développer. C'est pourquoi, nous attachons la plus haute importance sur le plan de l'intégrité lorsque nous cherchons à gagner des parts de marché. Tout collaborateur est tenu de tenir compte des règles en matière de concurrence loyale et de les respecter. C'est ainsi qu'il est notamment interdit aux collaborateurs d'avoir des contacts avec les concurrents dans le cadre desquels ils conviendraient avec eux de prix ou de capacités. Les accords avec des concurrents concernant une non-concurrence, la soumission d'offres fictives dans le cadre d'appels d'offres ou la répartition de clients, de zones ou de programmes de production ne sont pas autorisés. La propriété intellectuelle ne peut ni être utilisée par des concurrents, ni leur être transmise.

### **Authenticité des rapports**

Toutes les notes et tous les rapports rédigés en interne ou transmis à des tiers doivent être établis de manière sincères et véritables. Toutes les saisies de données ainsi que les enregistrements doivent toujours être corrects, actualisés et conformes au système.

### **Offrir et accorder des avantages**

Lors de nos prospections pour l'obtention de commandes, nous comptons sur la qualité de nos produits et de nos prestations, sur l'intérêt qu'ils offrent pour nos clients et nous appuyons sur des prix adéquats. Nous contribuons aux efforts nationaux et internationaux, qui visent à ne pas influencer ou fausser la concurrence par la corruption. Il est formellement interdit aux collaborateurs du groupe GEMÜ d'accorder des avantages de quelque nature que ce soit, à des agents publics ou à des collaborateurs d'autres entreprises afin d'obtenir des commandes ou autres avantages en retour. Concernant les cadeaux de courtoisie qui, jusqu'à un certain point correspondent aux pratiques commerciales usuelles, il convient de s'en référer au droit qui nous est applicable ainsi qu'aux directives internes. En tout état de cause, il convient de les choisir de manière telle que le destinataire ne soit pas obligé de les dissimuler et qu'en les acceptant il ne soit pas mis dans une position de dépendance obligeante. Les frais de déplacement liés à l'activité commerciale ou à un projet exposé par des agents publics ou non, sont uniquement remboursés pour un montant matériellement adéquat. Il convient de tenir compte des dispositions juridiques respectivement applicables.

|   |  |                  |
|---|--|------------------|
| Geprüft von:<br>Robert Gebhardt<br>03.08.2017 | Freigegeben von:<br>Stephan Müller<br>22.08.2017 | Revision:<br>1.0 |
|---|--|------------------|

Der Revisionsstand des gedruckten Dokuments ist vor dessen Anwendung in ConSense zu prüfen.

## Demander et accepter des avantages

Dans une certaine mesure, les cadeaux de relations d'affaires correspondent aux pratiques commerciales usuelles. En revanche, leur acceptation peut induire des conflits d'intérêts et être préjudiciable à la bonne réputation d'une entreprise. Tout collaborateur s'interdit d'utiliser sa position ou sa fonction au sein de l'entreprise pour demander, accepter ou se procurer des avantages personnels. En revanche, les collaborateurs sont en droit d'accepter des cadeaux occasionnels de faible valeur. Les cadeaux de valeur plus importante ainsi que l'octroi d'avantages au collaborateur ou à des personnes qui lui sont proches doivent toujours être refusés. Dans ce cas de figure, les collaborateurs sont tenus d'informer leur supérieur hiérarchique des cadeaux ou des avantages qui leur ont été proposés.



***Ce sont des collaborateurs très qualifiés et motivés qui conditionnent notre succès***

### Culture d'entreprise

Tout cadre est responsable de ses collaborateurs. Par ailleurs, il doit également gagner leur respect par un comportement personnel exemplaire, son travail, son ouverture d'esprit et sa compétence sociale. La cadre fait confiance à ses collaborateurs, fixe avec eux des objectifs clairs, ambitieux et réalistes et leur donne autant de responsabilité personnelle et de liberté d'action que possible. Afin de consolider cet état d'esprit, le groupe GEMÜ a mis en place des lignes directrices de gestion qui font mieux comprendre l'état d'esprit et la

|   |  |                  |
|---|--|------------------|
| Geprüft von:<br>Robert Gebhardt<br>03.08.2017 | Freigegeben von:<br>Stephan Müller<br>22.08.2017 | Revision:<br>1.0 |
|---|--|------------------|

Der Revisionsstand des gedruckten Dokuments ist vor dessen Anwendung in ConSense zu prüfen.

culture d'entreprise du groupe GEMÜ aux collaborateurs : respect, assistance, responsabilité, reconnaissance, encouragement , actions en fonction des objectifs de l'entreprise, communication, gestion des conflits, cohérence, détermination et collaboration.

## **Stimulation des collaborateurs**

C'est au savoir, à l'expérience et à l'engagement de chacun de ses collaborateurs, que le groupe GEMÜ doit son succès. Le groupe GEMÜ investit dans la qualification et la compétence des collaborateurs. L'engagement et le rendement sont particulièrement encouragés. C'est ainsi, que nous garantissons la viabilité future du groupe GEMÜ.

## **Loyauté, tolérance et égalité des chances**

Nous portons la même estime à tous nos collaborateurs – quelle que soit leur nationalité, la couleur de leur peau, leur culture, leur religion, leur origine ethnique, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur conviction politique et leur âge. En notre qualité de groupe international, nous faisons preuve de loyauté et d'ouverture d'esprit, de compréhension et de tolérance envers nos collaborateurs. C'est pourquoi, nous exigeons de la part de tous nos collaborateurs qu'ils entretiennent des relations objectives, aimables et loyales avec leurs collègues, leurs collaborateurs et les tiers.

## **Comportement en public**

Le groupe GEMÜ est favorable à l'engagement des collaborateurs dans le cadre d'oeuvres publiques et sociales. Lorsque l'engagement est lié à des activités du groupe GEMÜ, l'autorisation préalable du supérieur hiérarchique est requise. S'agissant de déclarations que les collaborateurs du groupe GEMÜ font en public, c'est toujours le droit de la liberté d'expression qui est applicable. Les collaborateurs veillent à ce que leur comportement en public ne soit pas préjudiciable à l'image et à la réputation de GEMÜ. Dans le cadre de prises de position personnelles, il est souhaitable qu'il ne soit pas fait référence au rôle ou à l'activité exercée au sein de l'entreprise.

## **Prévention de conflits d'intérêts**

GEMÜ tient particulièrement à ce que ses collaborateurs ne s'exposent pas à des conflits d'intérêts ou de loyauté dans le cadre de leur activité professionnelle. De tels conflits peuvent survenir lorsqu'un collaborateur travaille pour une autre entreprise ou y détient des participations. C'est pourquoi, l'exploitation d'une entreprise ou une participation directe ou indirecte dans une entreprise en concurrence avec les sociétés du groupe GEMÜ ou une entreprise qui entretient des relations d'affaires avec les sociétés du groupe GEMÜ, qu'elle soit totale ou partielle, n'est pas autorisé. Sont exclues de cette disposition les participations qui ne peuvent manifestement pas avoir d'influence sur l'activité exercée au sein de GEMÜ.

Le collaborateur a une obligation d'informer son supérieur hiérarchique, si un proche ou un membre de sa famille devrait travailler dans une entreprise concurrente de GEMÜ.

## **Protection des données, obligation de confidentialité et protection des droits des tiers**

|   |  |                  |
|---|--|------------------|
| Geprüft von:<br>Robert Gebhardt<br>03.08.2017 | Freigegeben von:<br>Stephan Müller<br>22.08.2017 | Revision:<br>1.0 |
|---|--|------------------|

Der Revisionsstand des gedruckten Dokuments ist vor dessen Anwendung in ConSense zu prüfen.

L'exploitation de données personnelle est autorisée par le groupe exclusivement à des fins bien précises et légitimes.

Un niveau de protection élevé est mis en place pour prévenir des accès non autorisés sur les données techniques et garantir la protection des données.

L'exploitation des données est conforme aux exigences de la loi Informatique et Libertés. Les droits des individus relatifs à l'accès, à la modification et à l'opposition des données doivent être respectés. Il convient de respecter leur droit à obtenir des informations ainsi qu'à demander des rectifications et, le cas échéant, leur droit à contester les données, à les faire bloquer ou supprimer. Les brevets, les inventions et, d'une manière générale, le savoir-faire acquis revêtent une importance particulière et sont déterminants pour le succès et l'avenir du groupe GEMÜ. C'est pourquoi, il est interdit à tous les collaborateurs de transmettre sous quelque forme que ce soit de nouveaux résultats ou des secrets d'exploitation à des tiers. En tout état de cause, il convient toujours de veiller à ce que des personnes non autorisées ne puissent accéder à des documents professionnels ou à des secrets d'exploitation. Il appartient à tout collaborateur de respecter les droits de propriété intellectuelle et industrielle de tiers qui ne doivent pas être exploités sans autorisation préalable correspondante. Aucun collaborateur n'est en droit de se procurer ou d'exploiter de manière illicite des secrets de tiers.

## Santé et sécurité des collaborateurs

GEMÜ assume la responsabilité pour la santé et la sécurité de ses collaborateurs. Les risques sont circonscrits et le groupe veille à prendre les meilleures mesures de prévention possibles contre les accidents et les maladies professionnelles. Nous proposons des formations afin de garantir que tous les collaborateurs soient informés au mieux sur la sécurité du travail. Nous avons recours à un système de gestion de la sécurité du travail.



Geprüft von:  
Robert Gebhardt  
03.08.2017

Freigegeben von:  
Stephan Müller  
22.08.2017

Revision:  
1.0

Der Revisionsstand des gedruckten Dokuments ist vor dessen Anwendung in ConSense zu prüfen.

## ***Nous avons une responsabilité envers la société et l'assumons activement***

### **Respect des lois**

Le fait de tenir compte des lois et de les respecter est une évidence pour notre entreprise. Tout collaborateur est tenu de respecter l'ordre juridique applicable dans le cadre duquel il intervient. Par ailleurs et concernant notre comportement entrepreneurial et social, nous nous référons notamment aux conventions et aux accords mentionnés en annexe.

### **Acceptation sociale**

L'acceptation par la société de nos nombreuses activités est la condition préalable au succès à long terme et durable de notre entreprise. Nous sommes conscients que notre réputation dépend de l'attitude, des agissements et du comportement de tout un chacun au sein de notre groupe. Tout collaborateur veille au respect de la réputation de la société et applique ce principe dans le cadre de l'exécution de ses missions.

### **Dignité humaine**

Nous faisons partie de la société et encourageons son développement au mieux de nos possibilités. Nous respectons la dignité personnelle, l'intimité et les droits de la personnalité humaine de tout un chacun. Dans le cadre de nos activités internationales nous ne tolérons pas de traitement inacceptable du personnel. C'est ainsi, que nous nous opposons aux contraintes psychiques, aux agressions sexuelles et personnelles ou à la discrimination. Ceci vaut tant pour la collaboration au sein de l'entreprise que pour le comportement envers des partenaires externes. La culture de notre entreprise nous engage à respecter ce principe. Nous n'employons personne contre sa volonté et ne contraignons personne à travailler. Nous veillons à verser des rémunérations adéquates et garantissons le versement du salaire minimum fixé par la loi. Nous nous conformons au temps de travail légal en vigueur dans l'état respectivement concerné.

### **Interdiction du travail des enfants**

Nous n'employons pas d'ouvriers qui n'ont pas 15 ans au moins. Concernant les pays qui, dans le cadre de la convention ILO 138 relèvent de l'exception applicable aux pays en voie de développement, l'âge minimum peut être abaissé à 14 ans.

### **Durabilité**

Nous nous référons aux principes de la durabilité. Nous sommes conscients de la raréfaction des ressources est de notre responsabilité envers les générations futures. C'est pourquoi, nous veillons à ce que nos produits et nos processus de fabrication répondent aux conditions d'un développement durable en ce qui concerne les trois éléments que sont l'écologie, l'économie et le social. Chaque collaborateur agit dans ce sens sur son lieu de travail.

|   |  |                  |
|---|--|------------------|
| Geprüft von:<br>Robert Gebhardt<br>03.08.2017 | Freigegeben von:<br>Stephan Müller<br>22.08.2017 | Revision:<br>1.0 |
|---|--|------------------|

## Dons

En sa qualité de Corporate Citizen, le groupe GEMÜ fait des dons financiers et des dons en nature au bénéfice de l'éducation et de la science, de l'art et de la culture, d'œuvres sociales et sportives. L'attribution de dons doit toujours être transparente. Le bénéficiaire du don et l'utilisation concrète qu'il en fait doivent être connus et compréhensibles. Il convient à tout moment d'en rendre compte au public.

## Achats

Après de nos fournisseurs, nous encourageons au mieux le respect des dispositions du Code of Conduct. Dans le cadre du choix des fournisseurs et des relations que nous entretenons avec eux, nous veillons au respect des principes de la non-discrimination.



*Toute personne est responsable de son comportement*

## Information et questions

Chaque collaborateur est informé de ce code de conduite et peut s'y référer à tout moment. Tout cadre du groupe GEMÜ est tenu de veiller à ce que ses subordonnés connaissent ce code de conduite. Il y aura toujours des questions concernant ce code de conduite. Lorsqu'ils ne sont pas certains d'adopter le bon comportement, les collaborateurs peuvent en discuter avec leur supérieur hiérarchique ou avec le service du personnel.

## Contraventions et sanctions

|   |  |                  |
|---|--|------------------|
| Geprüft von:<br>Robert Gebhardt<br>03.08.2017 | Freigegeben von:<br>Stephan Müller<br>22.08.2017 | Revision:<br>1.0 |
|---|--|------------------|

Der Revisionstand des gedruckten Dokuments ist vor dessen Anwendung in ConSense zu prüfen.

Les contraventions au code de conduite peuvent avoir des conséquences sur le contrat de travail et son maintien, et induire des droits à réparation du préjudice. Par ailleurs et dans le cadre des lois applicables, tout collaborateur est personnellement tenu pour responsable d'autres conséquences relevant du droit civil ou du droit pénal.

|   |  |                  |
|---|--|------------------|
| Geprüft von:<br>Robert Gebhardt<br>03.08.2017 | Freigegeben von:<br>Stephan Müller<br>22.08.2017 | Revision:<br>1.0 |
|---|--|------------------|

Der Revisionstand des gedruckten Dokuments ist vor dessen Anwendung in ConSense zu prüfen.

## Annexe au code de conduite du groupe GEMÜ

Hormis les lois et les dispositions des différents pays, il existe différentes conventions et recommandations d'organisations internationales. A priori, elles s'adressent aux états membres mais constituent également une ligne directrice importante pour le comportement d'une entreprise internationale et de ses collaborateurs. C'est pourquoi, le groupe GEMÜ attache la plus grande importance à ce que son activité entrepreneuriale internationale corresponde à ces lignes directrices. Les plus importantes conventions de cette nature sont mentionnées ci-après :

- Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 (ONU) et convention européenne pour la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950
- Déclaration de principe tripartite de l'ILO (International Labour Organisation) sur les entreprises multinationales et la politique sociale de 1977 et déclaration de l'ILO sur les principes et les droits fondamentaux dans le travail de 1998 (abordant essentiellement les thèmes suivants : interdiction du travail des enfants, suppression du travail forcé, interdiction de la discrimination, liberté d'association et droit de négociation collective)
- Convention OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales de 1997
- Lignes directrices OCDE pour les entreprises multinationales de 2000

Par ailleurs, concernant la politique environnementale du groupe GEMÜ, il convient de se référer à la prise de position de la direction.

|   |  |                  |
|---|--|------------------|
| Geprüft von:<br>Robert Gebhardt<br>03.08.2017 | Freigegeben von:<br>Stephan Müller<br>22.08.2017 | Revision:<br>1.0 |
|---|--|------------------|

Der Revisionstand des gedruckten Dokuments ist vor dessen Anwendung in ConSense zu prüfen.