

## Code de conduite

Le Groupe SAF-HOLLAND est une entreprise en pleine croissance, agissant à l'échelle mondiale et possédant une longue tradition. Notre succès en tant qu'entreprise et notre responsabilité sociale et sociétale sont indissociablement liés. Le présent code de conduite énonce de manière concrète les valeurs fondamentales et les objectifs de notre action éthique et responsable. Nous sommes sans cesse conscients de notre responsabilité sociétale et de notre rôle en tant qu'employeur et partenaire commercial fiable et digne de confiance. Cette ambition, nous l'avons à tout moment et partout dans le monde. L'objectif du présent code est d'ancrer au sein de nos activités une conduite uniforme et responsable dans l'environnement commercial, dans le comportement vis-à-vis des collègues et des salariés ainsi que vis-à-vis de la société.

### 1. Objectifs et domaine d'application

Le code de conduite contient d'importants principes fondamentaux et des lignes directrices de référence. Il fournit une orientation pratique visant à guider l'action. Il est basé sur nos valeurs d'entreprise :

- Nous sommes novateurs, nous nous imposons les plus hautes exigences et nous résolvons les défis en collaboration avec nos clients.
- Nous sommes soucieux des coûts et agissons de manière entrepreneuriale.
- Nous sommes fiables, courageux et axés sur la performance.
- Nous nous respectons réciproquement.
- Nous accordons la priorité absolue à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.
- Nous travaillons en équipe et nous communiquons de manière ouverte et dans le respect mutuel.
- Nous sommes honnêtes et intègres.
- Le respect des lois et des règlements est une évidence pour nous.

À côté de cela, le code de conduite du Groupe SAF-HOLLAND s'appuie sur des conventions et directives internationales telles que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et le Pacte Mondial des Nations-Unies, en conformité avec les législations et pratiques nationales.

Les éléments essentiels tels que le respect des droits de l'Homme, l'égalité des chances, la transparence et une position claire et univoque contre la discrimination, la vénalité et la corruption sont stipulés dans le présent code de conduite.

Ces lignes directrices s'appliquent dans le monde entier à tous les salariés, à toutes les régions et à toutes les divisions opérationnelles du Groupe SAF-HOLLAND.

En complément, des directives régionales obligatoires sont applicables à certains thèmes et domaines particuliers. Par ailleurs, toutes les lois en vigueur doivent être respectées.

La conduite de toutes les parties prenantes en conformité avec ce code de conduite contribue à

éviter les éventuels préjudices en termes de réputation, les coûts évitables et toute responsabilité susceptible de mettre en danger l'existence de l'entreprise. De plus, le respect de notre code de conduite soutient également nos efforts visant à obtenir et conserver l'estime, l'acceptation et la confiance de nos clients, de nos investisseurs et de nos fournisseurs.

Le présent code de conduite constitue l'un des piliers essentiels de notre système de gestion de la conformité.

## **2. Principes de conduite généraux**

1. Nous nous engageons à respecter et à protéger la dignité personnelle, les droits individuels et la vie privée de tout un chacun.
2. Nous observons les droits de l'Homme internationalement reconnus, y compris la Charte Internationale des Droits de l'Homme et les normes de travail fixées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Nous soutenons leur respect.
3. Nous rejetons toutes formes de travail forcé et de travail des enfants, ainsi que toutes formes d'esclavage moderne et de traite des êtres humains. Nul ne peut être employé ou contraint de travailler contre son gré. Nous adhérons aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.
4. Nous accordons et protégeons la liberté de réunion, d'association et d'opinion des travailleurs et le droit à la liberté d'expression.
5. Nous protégeons les données à caractère personnel de nos travailleurs, clients et fournisseurs.
6. Nous avons la responsabilité de préserver les ressources naturelles et de contribuer à la protection de l'environnement et du climat par notre comportement individuel.
7. Nos dirigeants incarnent personnellement leur fonction de modèle. Ils sont tenus d'instruire et de soutenir leurs collaborateurs dans l'exercice de cette responsabilité.

## **3. Relations avec les collaborateurs**

Nous nous engageons en faveur de l'égalité des chances et de la parité de traitement de nos collaborateurs. Nous offrons à tous nos salariés des opportunités professionnelles égales et ne tolérons aucune forme de discrimination ou de harcèlement.

La sélection, l'embauche et la promotion des collaborateurs ont fondamentalement lieu sur la base des qualifications et aptitudes.

Nous valorisons nos collaborateurs, nous les intégrons dans notre entreprise avec leurs atouts

individuels et créons un environnement dans lequel chacun peut donner le meilleur de lui-même. À cette fin, nous apprécions la diversité au sein du Groupe SAF-HOLLAND. Les différences de culture, d'expérience et de compétences sont à la base d'une atmosphère de travail intéressante et génèrent une diversité d'idées importante à nos yeux.

Le droit à une rémunération adéquate et les règlements de protection du temps de travail respectivement en vigueur sont reconnus à l'égard de tous les salariés.

Une bonne communication, de même que les relations avec nos collaborateurs, ont lieu dans le respect de chacun.

#### **4. Conflit d'intérêts**

Le Groupe SAF-HOLLAND attache une importance majeure à ce qu'aucun conflit d'intérêts ne survienne. Les conflits d'intérêts peuvent jeter un doute significatif et durable sur l'intégrité et la réputation de l'entreprise. Lorsqu'un collaborateur place ses intérêts personnels avant ceux de l'entreprise, ceci peut nuire à cette dernière.

Les intérêts commerciaux du Groupe SAF-HOLLAND et les intérêts privés de ses collaborateurs doivent donc être strictement séparés. Cependant, il se peut que des situations apparaissent dans lesquelles les intérêts privés d'un collaborateur entrent en contradiction avec les intérêts de l'entreprise. De telles situations doivent être détectées, signalées et évitées de façon précoce. Dans l'éventualité où un conflit d'intérêts menace ou s'il existe d'ores et déjà, le supérieur hiérarchique doit en être immédiatement informé.

#### **5. Interdiction des opérations d'initiés**

Nous respectons les dispositions du droit des marchés financiers lorsque nous traitons des informations privilégiées aptes à influencer le cours des actions et nous ne tolérons aucun délit d'initié. L'échange d'informations privilégiées n'est autorisé au sein de l'entreprise qu'entre collègues dûment habilités et possédant les connaissances requises. Les informations privilégiées sont absolument confidentielles et ne doivent être divulguées à aucune personne extérieure, pas même à de proches parents ou à d'autres personnes de confiance.

D'une manière fondamentale, il convient d'observer impérativement les processus internes dans le traitement des informations privilégiées.

#### **6. Droit de la concurrence et législation antitrust**

Nous nous engageons à observer les règles et dispositions légales de concurrence loyale.

Les infractions à la législation antitrust et à la concurrence peuvent donner lieu à des amendes susceptibles de menacer l'existence même de l'entreprise. Afin d'éviter toutes sanctions ou d'autres dommages, il est notamment interdit de conclure des accords avec des partenaires commerciaux concernant les prix, les coûts, les marges, les volumes, les performances de production, les appels d'offres et les ventes, de même que concernant des facteurs aptes à influencer notre conduite ou celle du partenaire commercial d'une manière anticoncurrentielle.

De plus, il est interdit de s'entretenir avec des partenaires commerciaux au sujet d'une répartition

de la clientèle, des marchés, des territoires ou des programmes de production, etc. Ne serait-ce que la simple apparence d'un tel entretien peut constituer une infraction à la loi.

## **7. Interdiction de la corruption et de la vénalité**

Nous condamnons toute forme de vénalité, de chantage et de corruption.

Il est interdit d'accepter, d'accorder ou de proposer de quelconques gratifications illégales. Ceci s'applique tant à l'encontre d'entreprises que vis-à-vis de personnes privées, d'autorités publiques, d'institutions de contrôle et d'autres unités organisationnelles. Le terme de gratification englobe non seulement les sommes en espèces ou toutes autres opérations de paiement, mais également les objets et les invitations à des événements ou à des repas d'affaires.

Notre directive interne concernant le traitement des gratifications – dans sa version respectivement en vigueur – fait autorité pour l'évaluation de la légalité d'une gratification.

## **8. Protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle**

La protection des secrets d'affaires et d'exploitation, de toutes autres informations confidentielles et de la propriété intellectuelle revêt pour nous une énorme importance. De même, nous gardons le silence sur les informations confidentielles que nous recevons de tierces parties dans le cadre de relations commerciales avec des clients, des fournisseurs et d'autres partenaires commerciaux. L'obligation de confidentialité demeure également applicable après la fin du contrat de travail.

Nous observons les accords de confidentialité existant avec nos partenaires commerciaux.

Nous prenons toutes les mesures requises pour protéger de manière adéquate les informations et documents commerciaux confidentiels contre l'accès et la consultation par des collègues non autorisés ou par d'autres tiers. Dans chaque cas, la conclusion d'un accord de confidentialité doit être examinée. En cas de doute, il convient de consulter le département juridique à ce sujet.

## **9. Déclarations juridiquement contraignantes, régularité de la comptabilité et rapports financiers**

Les collaborateurs ne sont autorisés à effectuer des déclarations juridiquement contraignantes pour le Groupe SAF-HOLLAND que dans le cadre du pouvoir de représentation qui leur a été confié. Le principe des quatre yeux doit être systématiquement respecté.

Lors de la saisie et de la gestion de paiements, nous observons les principes comptables généralement reconnus et nous nous conformons strictement aux lois et directives applicables. Tous les enregistrements et rapports relatifs à des opérations commerciales doivent être tenus et documentés de manière véridique et intégrale.

## **10. Sécurité des produits et qualité**

Nous nous orientons sur le principe du « zéro défaut » ; dans le cadre de notre gestion de la

qualité, nous nous concentrons sur la prévention des erreurs ou défauts potentiels par le biais de mesures de planification. Notre ambition est d'offrir à nos clients des produits sûrs et irréprochables et des services de haute qualité. Grâce à de vastes contrôles de la qualité et de la sécurité, notre objectif constant est d'empêcher tout danger ou risque lors de la manipulation de nos produits.

## **11. Coopération avec des fournisseurs / partenaires commerciaux**

Les collaborateurs d'entreprises sous-traitantes sont soumis aux mêmes normes que nos propres collaborateurs. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils adhèrent aux principes du présent code de conduite et qu'ils agissent en conformité avec les dispositions légales.

## **12. Contrôle des exportations et douanes**

Lors de l'importation et de l'exportation de marchandises, de services, de logiciels ou de technologies, nous observons les dispositions en vigueur concernant les exportations et les douanes des pays respectifs où nous exerçons nos activités commerciales.

## **13. Santé, sécurité et environnement**

Nous garantissons la sécurité du travail et la protection de la santé sur le lieu de travail dans le cadre des dispositions actuellement en vigueur, et nous nous basons sur les connaissances les plus récentes en matière de protection du travail et de promotion de la santé. Nous nous engageons à prendre les meilleures mesures préventives possibles contre les accidents et les maladies professionnelles.

Notre précepte d'action est la création de milieux de travail sains et sûrs.

Nous accordons une priorité élevée à la protection de l'environnement et à la préservation des ressources naturelles. Chaque collaborateur est tenu de minimiser les éventuelles pollutions de l'environnement par son propre comportement et de contribuer ainsi à une amélioration continue de la protection de l'environnement.

Nous nous engageons en faveur d'une protection active de l'environnement en préservant les ressources, en utilisant des matières réutilisables, en recyclant les résidus de production dans la mesure du possible, et en réduisant au minimum les émissions et les consommations d'énergie.

Lors de la planification de nos processus de production, nous attachons une grande importance à l'utilisation de technologies et de services économes en énergie et en ressources.

## **14. Protection des données**

Conformément à la loi, nous veillons à la protection complète des données à caractère personnel, notamment celles des collaborateurs, candidats à des postes, clients et fournisseurs. Les dispositions en vigueur en matière de protection des données doivent être observées.

Il est interdit de collecter ou de traiter des données à caractère personnel sans le consentement de la personne concernée ou en l'absence d'autre fondement juridique. Les données à caractère

personnel ne sont traitées que si cela est nécessaire à l'exécution de la tâche professionnelle respective ou lié à une autre fin légitime, et ne sont traitées que dans la proportion nécessaire à cela.

Une norme élevée est garantie quant à la qualité des données et à la sécurisation technique des données à caractère personnel contre tout accès non autorisé.

## **15. Infractions et signalements**

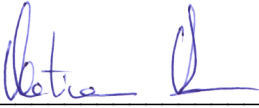
Tous les collaborateurs sont tenus de signaler toute pratique ou activité qui, selon eux, enfreint le présent code de conduite ou de quelconques autres dispositions légales. À cette fin, ils ont la possibilité de signaler d'éventuelles infractions soit directement à leur supérieur hiérarchique, soit au département Conformité par e-mail, téléphone ou via le système électronique de lanceur d'alerte. Si cela est souhaité, les signalements via le système de lanceur d'alerte peuvent être effectués de manière anonyme. Le système de lanceur d'alerte est basé sur le web et est disponible sur le site Internet du Groupe SAF-HOLLAND. Chaque notification fait l'objet d'un examen par le département Conformité. Tous les éléments de faits sont minutieusement contrôlés et sont traités de manière confidentielle et discrète.

## **16. Sanctions en cas d'infraction**

Toute contravention au présent code de conduite donne lieu à une enquête interne. Dans certaines circonstances, une telle conduite peut entraîner des mesures disciplinaires. Dans les cas graves, les sanctions peuvent également mener à des demandes de dommages-intérêts ou à une poursuite pénale par les autorités publiques investies du pouvoir d'instruction.

Pour toutes questions complémentaires concernant le présent code de conduite, une adresse e-mail centrale ([compliance@safholland.de](mailto:compliance@safholland.de)) est à la disposition de nos collaborateurs, mais également de tiers (clients, fournisseurs, etc.). Il est également possible de signaler d'éventuelles infractions à la loi ou à des directives dans les domaines de la législation antitrust et de la corruption concernant des personnes ou entreprises du Groupe SAF-HOLLAND en utilisant le système de lanceur d'alerte du Groupe SAF-HOLLAND. Les coordonnées de contact correspondantes sont consultables sur le site Internet du Groupe SAF-HOLLAND. Tous les renseignements sont traités de manière strictement confidentielle.

À des fins de meilleure lisibilité, nous renonçons à multiplier les formes grammaticales spécifiquement pour chaque sexe. Ceci ne constitue pas un jugement de valeur. Toutes les mentions doivent donc être considérées comme étant de genre neutre.



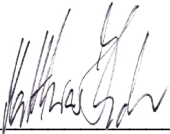
---

**Martina Merz**  
Présidente et membre du Board of Directors



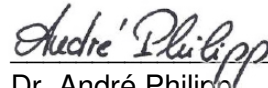
---

**Alexander Geis**  
Directeur général (CEO)



---

**Dr. Matthias Heiden**  
Directeur financier (CFO)



---

**Dr. André Philipp**  
Directeur des opérations (COO)



---

**Mike Ginocchio**  
Président de la région APAC