



CODE OF  
CONDUCT



## Code de Conduite

### Des valeurs communes pour un avenir réussi

Chers collègues,

Nous avons le plaisir de vous adresser la dernière version du Code de Conduite AMANN.

Le Code de Conduite AMANN rassemble les principes déontologiques essentiels que nous vous demandons de bien vouloir respecter dans le cadre de votre activité au sein du groupe AMANN. Ce code de Conduite a été publié pour la première fois en 2009 et sa dernière mise à jour date de 2016. Cette nouvelle version contient des données et précisions supplémentaires au regard du contexte actuel.

Le groupe AMANN étant présent dans le monde entier, nous nous devons, chaque jour, de respecter un grand nombre de réglementations à la fois nationales et internationales. Mais au-delà de cet aspect légal, nous souhaitons aussi ancrer certaines valeurs morales comme l'intégrité, le sens des responsabilités et la loyauté au sein du groupe AMANN dans nos règles de fonctionnement interne. Le fait que chaque employé du groupe AMANN ait un comportement éthique et qu'il respecte la loi génère un sentiment de confiance et contribue largement à notre réputation : celle d'un partenaire fiable et respecté.

Le succès du groupe AMANN ne perdurera que si tous ses collaborateurs partagent les mêmes valeurs et qu'ils les appliquent au quotidien. Cette conviction s'exprime à travers ce Code de Conduite. Il est donc important que vous en preniez connaissance et que vous en respectiez les règles.

Si toutefois vous aviez un doute sur l'aspect légal de votre propre comportement ou la moindre suspicion quant au caractère légal d'un procédé au sein de votre unité, contactez le Compliance Officer du groupe (ou, pour les autres pays que l'Allemagne, votre manager local) ou la Direction internationale des Ressources Humaines. Votre demande sera traitée de manière totalement confidentielle.

Bien cordialement,

signé par

Bodo Bölzle  
CEO

signé par

Wolfgang Findeis  
CFO

signé par

Peter Morgalla  
COO

# Code de Conduite AMANN

## 1. Champ d'application

Le Code de Conduite d'AMANN s'applique à toutes les unités du groupe AMANN à travers le monde et engage tous les collaborateurs, tous niveaux hiérarchiques confondus. Certaines règles spécifiques à quelques entreprises du groupe ou groupes de personnes peuvent être ajoutées à ce Code de Conduite, sans limitation. Par ailleurs, tous les employés sont tenus d'observer et de respecter les lois et réglementations qui régissent notre activité.

## 2. Les relations avec nos partenaires commerciaux

Notre activité repose sur les relations commerciales que nous entretenons avec des clients, distributeurs et fournisseurs qui attendent de notre part courtoisie et respect, et qui souhaitent que nous agissions de manière juste et équitable à leur égard. C'est pourquoi le groupe AMANN favorise l'instauration de relations commerciales durables basées sur une confiance réciproque, mais aussi des prises de décisions et une communication à la fois transparentes et claires.

En retour, nous attendons de nos partenaires qu'ils utilisent les principes du Code de Conduite AMANN comme fondement de leur coopération et qu'ils respectent ces principes à la fois dans leur structure et leur chaîne d'approvisionnement.

- Conformité avec les lois et les réglementations en vigueur
- Pratiques commerciales exemptes de toute corruption
- Concurrence loyale
- Protection des données et des informations commerciales
- Prévention des conflits d'intérêt
- Protection de l'environnement et économie des ressources naturelles
- Conditions de travail décentes
- Absence de discrimination et respect au travail
- Protection de la santé et de la sécurité au travail
- Respect des droits des employés
- Condamnation du travail forcé et du travail des enfants.

Nous avons également intégré ces principes dans le Code de Conduite des fournisseurs AMANN qui, depuis sa publication en 2018, constitue une partie essentielle des relations contractuelles entre le groupe AMANN et ses fournisseurs.

### 3. Anti-corruption / octroi et acceptation d'avantages indus

La plupart des systèmes juridiques, à travers le monde, considèrent la corruption comme un délit et prévoient des sanctions qui impactent l'existence des auteurs eux-mêmes mais également des entreprises dont ils dépendent. Nous rejetons également toute forme de corruption, car elle conduit à des tarifications excessives, à une déformation de la concurrence et à la destruction de la communauté sociale.

Le groupe AMANN se distingue par le prix, la performance, la qualité, la durabilité de ses produits et de ses services. La sélection de ses fournisseurs se base sur les mêmes critères.

Aucun bénéfice personnel ne doit être exigé, accepté, offert ou accordé dans le but de privilégier la préparation, la confirmation ou la gestion d'une commande.

Par principe, aucun cadeau, quelle que soit sa nature, ne doit être offert ou accepté. Ne sont autorisés que les cadeaux occasionnels ou publicitaires conformes aux pratiques commerciales et aux règles d'hospitalité d'un pays, si celles-ci sont compatibles avec les réglementations légales correspondantes et s'il est entendu dès le départ qu'ils n'auront aucune influence sur la décision commerciale.

Accepter ou accorder un don en espèce est interdit. Le fait même de remettre ou accepter un produit ou tout autre article sous forme de prêt peut être considéré comme un don prohibé ou l'acceptation / l'octroi d'un privilège. Cette précaution est particulièrement importante dans le cadre des relations avec les représentants ou agents du service public, y compris de l'étranger.

Les invitations échangées avec des partenaires commerciaux qui ne sont pas en rapport avec des voyages d'affaires, ou celles qui peuvent sembler inhabituelles ou inopportunes doivent faire l'objet d'un accord de l'entreprise.

Si un employé reçoit une demande ou une offre d'avantage personnel, celle-ci doit être rejetée et doit immédiatement être rapportée à son supérieur hiérarchique et au Compliance Officer du groupe AMANN (ou, pour les autres pays que l'Allemagne, le manager local compétent).

Les contributions volontaires à des tiers sans contrepartie, destinées aux financements de projets, sont principalement effectuées par la Fondation caritative Hanns A. Pielenz à but non lucratif, actionnaire majoritaire du Groupe AMANN. Les demandes de dons ou de sponsoring, en dehors de ces projets, sont réglementées par les directives internationales du Groupe AMANN relatives aux dons et actions de sponsoring

### 4. Gestion responsable des biens de l'entreprise

Tous les biens appartenant au Groupe AMANN doivent être protégés contre la perte, les dommages, le vol ou l'usage inapproprié. Chaque employé a l'obligation de prendre soin des installations et équipements de l'entreprise selon l'usage prévu, notamment (sans s'y limiter) les machines, les véhicules, les outils ainsi que les systèmes d'information et de communication. S'agissant des systèmes d'information et de communication fournis par l'entreprise, ils sont destinés avant tout à un usage professionnel. Par conséquent, leur utilisation à des fins personnelles doit être limitée au strict minimum, n'occasionner aucun dommage pour l'entreprise et se faire toujours dans le respect des lois et réglementations en vigueur.

Ces biens appartenant à l'entreprise (comme les téléphones portables et les laptops fournis par les entités du groupe AMANN) peuvent être retirés des locaux de l'entreprise par le personnel habilité, pour des besoins professionnels.

Les déplacements professionnels nécessaires doivent être planifiés et organisés de façon efficace, en tenant compte des coûts et conformément à la politique d'AMANN en vigueur relative aux voyages.

## 5. Concurrence loyale

Réglementer la concurrence pour en préserver le caractère loyal est indispensable à l'économie de marché. Dans ce domaine, des lois existent dans la quasi-totalité des pays, et de lourdes sanctions sont prévues en cas d'infraction.

Cela inclut, sans s'y limiter :

- L'interdiction pour les concurrents de s'accorder sur les prix, les secteurs, les groupes de clients ou les volumes de production;
- L'interdiction de fixer les prix pour la distribution;
- L'interdiction de tout abus de position dominante
- Le contrôle des fusions d'entreprises pour empêcher les positions dominantes sur le marché.

Les accords conclus entre les acteurs du marché en vue de restreindre la concurrence sont particulièrement visés et interdits dans la plupart des juridictions. Sont déjà proscrits : réunions informelles, accords tacites et même pratiques coordonnées si elles sont destinées à s'accorder ou mettre en place des mesures de restriction à l'égard de la concurrence. Même les suggestions de nature conspiratrice doivent être évitées.

Lors des pourparlers avec les concurrents, aucune information confidentielle relative aux tarifs, augmentations de tarifs à venir, relations avec les clients ou les fournisseurs ne doit être divulguée. Des exceptions sont possibles lorsque l'information en question est communiquée dans le cadre d'un projet spécifique, par exemple un projet d'acquisition ou la création d'une joint-venture, et après conclusion d'un accord de non-divulgateion.

Le service juridique du Groupe AMANN fournira ses recommandations au cas par cas.

## 6. Protection des informations et secrets d'affaires

La réussite à long terme de notre entreprise repose sur nos inventions, nos produits et notre expertise. Le Groupe AMANN s'est fixé comme objectif d'une part de promouvoir la créativité de ses collaborateurs et leur capacité à innover, et d'autre part de protéger sa propriété intellectuelle contre toute divulgation auprès d'un tiers et tout accès non autorisé par des tiers. Ainsi, nous demandons à tous les employés d'être vigilants et raisonnables dans leurs échanges personnels et leurs communications électroniques avec des tiers, mais aussi vis-à-vis des informations confidentielles que nous recevons des tiers. Ainsi, nous demandons à tous les employés de respecter, dans le cadre de leur communication personnelle et électroniques avec des tiers, les normes de sécurité en vigueur pour la protection de notre système opérationnel et autres secrets d'affaires.

L'obligation de non-divulgateion devra s'appliquer à chaque fois que le besoin de confidentialité de l'employeur semblera légitime d'un point de vue commercial. Les employés du Groupe AMANN ne doivent pas prendre part à des discussions publiques (manifestations avec exposés, par exemple) en leur qualité d'employé du Groupe AMANN ni rendre publiques des informations sur l'entreprise (sur internet par exemple) sans accord préalable.

Le Groupe AMANN respecte les données personnelles de ses employés et celles des tiers et fera le nécessaire pour que la collecte, le traitement ou l'utilisation de ces données soient conformes aux dispositions légales.

Le délégué à la Protection des données fournira ses recommandations au cas par cas.

## 7. Prévention des conflits d'intérêt

Chaque collaborateur doit se comporter de façon honnête à l'égard du Groupe AMANN et agir au mieux dans l'intérêt de ce dernier. Les intérêts personnels ne doivent pas interférer dans l'activité professionnelle. Pour éviter tout conflit d'intérêt, chaque employé doit informer et obtenir le consentement de son supérieur et du responsable RH s'il a l'intention :

- d'occuper un poste dans une autre entreprise,
- de démarrer une activité secondaire rémunérée ou non,
- de commencer une activité entrepreneuriale.

Cela concerne en particulier toute prise de poste ou de fonctions au sein d'une entreprise avec laquelle AMANN est en relation d'affaires ou en concurrence.

## 8. Politique de non-discrimination

Chaque employé du Groupe AMANN a le droit d'être traité avec courtoisie, respect et équité par ses supérieurs, ses collègues et les autres employés. Aucun individu ne saurait faire l'objet ni de favoritisme, ni de harcèlement ni de discrimination pour des raisons de race, de couleur de peau, de nationalité, de langue, d'origines, de genre, de statut familial, d'identité sexuelle, de croyance religieuse, d'opinions politiques, d'affiliation à un syndicat, d'âge, de caractéristiques physiques ou d'apparence. Tous les employés doivent respecter l'univers personnel de chacun. Le harcèlement sexuel et l'intimidation sont prohibés.

## 9. Contrôle du commerce extérieur

Le groupe AMANN est une entreprise d'envergure mondiale. Dans le cadre de ses activités à l'international, elle doit se conformer aux réglementations visant à limiter la libre circulation des marchandises. Certaines lois nationales et internationales restreignent ou interdisent l'import, l'export ou le commerce intérieur de biens, technologies ou services, le transfert de capitaux ou de fonds. De telles restrictions ou interdictions peuvent avoir pour origine la qualité du produit, le pays d'origine ou dans lequel il est utilisé, ou le partenaire commercial lui-même.

Les réglementations nationales et internationales sur le contrôle des importations et exportations sont particulièrement importantes. Chaque employé doit veiller à les respecter dans le cadre de ses opérations d'achat, de vente, de courtage, ou de commercialisation de biens ou de services, ou si des technologies sont transférées ou reçues. Toute action doit faire l'objet d'une vérification préalable sur la nécessité ou non d'une autorisation officielle.

Par ailleurs, les entreprises du groupe AMANN se sont engagées à lutter contre la contrebande et le blanchiment d'argent. Chaque entreprise du groupe AMANN doit prendre les mesures nécessaires pour s'organiser et nommer des personnes responsables de la conformité aux réglementations précitées.

## 10. Protection de la santé et de la sécurité au travail

Pour le groupe AMANN, la sécurité au travail, la protection de la santé et la sécurité de ses produits revêtent une importance capitale. « zéro accident » : tel est notre objectif à long terme. Par conséquent, nous attendons de nos employés qu'ils respectent les règles de sécurité, qu'ils soient conscients des risques et qu'ils prennent les précautions nécessaires dans toutes les activités liées à la sécurité. Cela s'applique à l'ensemble des risques pouvant survenir sur le lieu de travail ou lors de l'utilisation de nos produits, avec une attention particulière pour la protection contre le feu et les produits chimiques, ainsi qu'à la sécurité des bâtiments et des machines.

Tout accident identifié, tout risque ou danger potentiel ou tout accident évité de justesse doit être immédiatement signalé au supérieur responsable. Chaque supérieur est responsable de la protection de ses employés. Il doit les informer, les former et les encadrer en conséquence.

On doit également veiller à ce que les employés bénéficient des conditions d'hygiène nécessaires sur leur lieu de travail, dans les locaux sociaux et les sanitaires.

## 11. Relations sociales

Le groupe AMANN s'engage à respecter la réglementation locale du travail et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail. Cela inclut la liberté d'association, le droit de négociation collective, l'éradication du travail forcé et celui des enfants ainsi que toute discrimination en termes d'emploi ou de fonction.

## 12. Protection de l'environnement

Le groupe AMANN déclare expressément la protection de l'environnement comme objectif d'entreprise. En adhérant délibérément au Pacte mondial des Nations Unies (« United Nations Global Compact»), le groupe AMANN s'est également engagé à s'orienter de façon ambitieuse vers une production la plus écologique et la plus efficace possible, permettant ainsi d'économiser les ressources naturelles, d'éviter ou réduire l'exposition de la population et la pollution de la nature. Le groupe AMANN intègre également des matières recyclées et recyclables dans le développement de ses nouveaux produits et son packaging. Contrôler la sécurité opérationnelle de ses propres usines de production est, pour le groupe AMANN, une priorité absolue.

Si, en dépit de nos normes rigoureuses, un incident devait se produire entraînant la pollution de l'environnement, les services concernés de l'entreprise devraient en être pleinement informés. L'entreprise prendrait alors immédiatement des contremesures et signalerait les faits aux autorités comme le prévoit la loi.

## 13. Utilisation des réseaux sociaux

Le Groupe AMANN fait preuve d'ouverture d'esprit à l'égard des réseaux sociaux utilisés par ses employés et leur fait confiance pour que leurs publications privées et professionnelles soient faites de façon responsable. Les employés qui utilisent les réseaux sociaux sont tenus de respecter la réglementation concernant, par exemple, la protection des données, le droit d'auteur et le droit des marques mais aussi les limites de la liberté d'expression.

Ne seront tolérées aucune remarque intentionnelle, menace et insulte, fausse déclaration qui pourraient nuire à l'entreprise ou à sa réputation, ou susceptible de compromettre la sérénité de l'entreprise. De telles actions entraîneront des sanctions disciplinaires.

Des informations détaillées concernant l'utilisation des réseaux sociaux figurent dans les directives d'Amann sur l'usage des réseaux sociaux. Vous pouvez également solliciter l'assistance du service marketing

## **14. Diffusion des informations / Documents**

Pour exercer une activité commerciale de manière efficace, il est important que toutes les informations nécessaires parviennent à leurs destinataires. C'est pourquoi il est demandé à tous les employés de bien réfléchir aux personnes qui doivent recevoir l'information et à la nature de cette dernière pour que les décisions puissent se prendre rapidement sur la base de renseignements appropriés.

Par ailleurs, tous les rapports doivent être réalisés en temps voulu, de manière fiable, en totale conformité avec la législation et les normes en vigueur.

Avant de diffuser toute information, l'employé doit également veiller au niveau de confidentialité requis. Tous les faits pertinents relatifs à l'activité commerciale doivent être systématiquement documentés et de façon reproductible. La période réglementaire de conservation doit être respectée.

## **15. Comportement à l'égard des autorités**

Le Groupe AMANN s'efforce d'entretenir des relations ouvertes et coopératives avec toutes les autorités compétentes, et de collaborer pleinement à toutes les enquêtes administratives légitimes.

Pour cela, les responsables hiérarchiques et le service juridique - ou le service des impôts s'il s'agit d'un sujet fiscal - doivent être impliqués dans les plus brefs délais.

Les employés ne doivent détruire, supprimer ou modifier aucun document de l'entreprise, qu'il soit électronique ou imprimé, en relation avec une enquête ou une procédure relevant du droit public ou privé.

## **16. Conformité au Code de Conduite d'AMANN et contrôle**

Le Code de Conduite d'AMANN est accessible en permanence sur notre intranet. Toutefois, prendre acte de l'existence de ce Code de Conduite n'est pas suffisant.

Chaque employé est invité à réfléchir à sa propre attitude à la lumière des points précédemment cités, afin d'identifier ce qu'il peut améliorer dans son travail pour être en totale conformité avec ce Code de Conduite. Managers et cadres ont également l'obligation de servir d'exemple, et de faire preuve d'intégrité au quotidien de manière proactive. Ils sont également tenus, dans leur domaine de responsabilité, d'informer les employés sur les valeurs inhérentes à ce Code de Conduite et d'intégrer ce dernier dans la formation de leur personnel. Managers et cadres ont également l'obligation de se conformer strictement au Code de Conduite.

Aucune violation du Code de Conduite AMANN ne sera acceptée et peut entraîner des sanctions relevant du droit du travail, du droit pénal et du droit civil.

Dans le cas où l'entreprise serait exposée à un risque de pertes important, la confiance et la franchise sont primordiales. Tout employé ayant un doute sur l'aspect légal de son comportement, ou s'il est, dans le cadre de son travail, témoin d'un événement jugé douteux d'un point de vue juridique, doit se faire conseiller et aider d'un responsable ou d'un représentant du personnel.

Par ailleurs, les employés peuvent également contacter le Compliance Officer du groupe AMANN (pour les pays autres que l'Allemagne, le manager local compétent) ou le Directeur des Ressources Humaines ; dans les deux cas, leur demande restera strictement confidentielle.

Pour toute question ou toute remarque concernant le Code de Conduite AMANN, merci de contacter :

Amann & Söhne GmbH & Co. KG  
Compliance Office  
Hauptstrasse 1  
D-74357 Bönningheim / Germany  
Phone: +49 (0) 7143 – 277426  
E-mail: [Compliance@amann.com](mailto:Compliance@amann.com)