CODE DE CONDUITE

INDEX

06

INTRODUCTION

Nos valeurs

Nos principes directeurs en affaires : l'intégrité

Notre code de conduite

Quelle est la bonne conduite ?

12

L'INTÉGRITÉ DANS NOTRE ENTREPRISE

Égalité et respect mutuel

Harcèlement et harcèlement sexuel

Développement professionnel et rémunération

Santé, sécurité et environnement

Conflit d'intérêts

Emploi secondaire

Investissements financiers

22

INTÉGRITÉ AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Concurrence loyale

Anti-corruption

Cadeaux et divertissements

Blanchiment d'argent

Affaires internationales et contrôle des exportations

30

PROTECTION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

Protection des actifs de l'entreprise, sécurité des produits et savoir-faire

Documentation et rapports adéquats

Protection des données et sécurité des informations

Communication publique

37

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

EXIGENCES ET ÉTENDUE

Mise en œuvre du code de conduite

Gestion par l'exemple

Tolérance zéro

40

CONTACT ET ASSISTANCE

Rapporter une violation

S'exprimer

Interlocuteurs

Politique de non-représailles

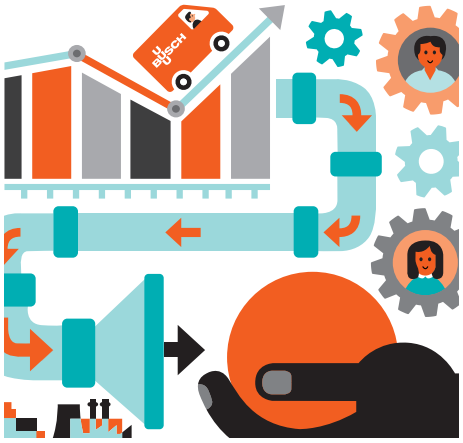
Mesures disciplinaires

06

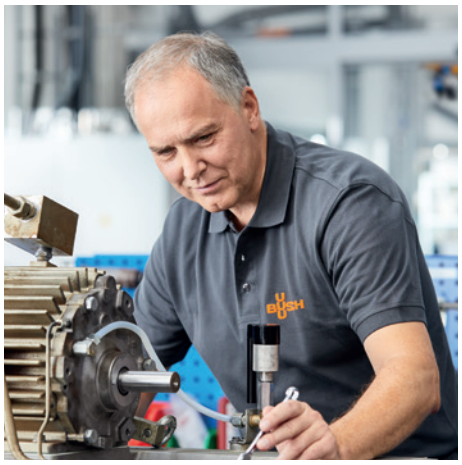
30

12

37



22



40

NOTRE ENGAGEMENT

Chers collègues,

En tant qu'entreprise familiale d'envergure internationale, nous avons gagné une excellente réputation auprès de nos clients, de nos employés et du public. Protéger cette réputation est notre priorité essentielle. Nous sommes tous appelés à préserver et à renforcer la réputation du groupe Busch par une conduite irréprochable sur le plan juridique, moral et éthique. Le présent code de conduite en est le fondement et sert de ligne directrice, aussi bien au niveau des décisions commerciales que dans nos interactions quotidiennes. Nous ne pouvons pas et ne voulons pas tolérer de violations de ce code.

Le groupe Busch ne fait pas des affaires à n'importe quel prix. Nous sommes pleinement convaincus qu'une réussite économique durable sur le long terme ne peut être dissociée du respect des lois, des normes éthiques et des valeurs morales. L'action responsable est de ce fait la condition de base de notre succès et fait partie intégrante de notre culture d'entreprise.

Conduisons ensemble l'avenir de l'entreprise sur cette base !

Cordialement,

Dr.-Ing. Karl Busch | Ayhan Busch | Ayla Busch | Kaya Busch | Sami Busch

INTRODUCTION

Nos valeurs

Nos valeurs sont les principes que nous utilisons pour gérer l'entreprise au quotidien. Elles sont si importantes qu'elles constituent la source de l'ensemble de notre code. Elles guident notre comportement dans les affaires et dans nos relations avec les autres. Nos valeurs sont les fondations sur lesquelles nous avons construit notre succès au fil des ans et elles nourrissent la confiance de tous nos parties prenantes.

Respect
Nous respectons chaque personne à tous les niveaux de notre entreprise. Nous communiquons de manière ouverte et juste avec tous nos interlocuteurs. Nous valorisons nos employés divers et talentueux et les soutenons de manière à ce qu'ils puissent contribuer avec tout leur potentiel.

Nous prenons en compte les divers intérêts de nos clients, employés et partenaires commerciaux avec respect, loyauté et honnêteté. Nous visons l'excellence aussi bien au niveau de notre développement commercial que de notre comportement éthique.

Orientation client
Nous nous engageons à donner la meilleure valeur à nos clients en fournissant des produits et services de grande qualité. Nous reconnaissons que nos clients sont la raison de notre succès dans les affaires et nous nous engageons à écouter et répondre positivement à leurs besoins. Nous avons pour ambition d'aller au-delà de leurs attentes.

Nous cherchons à ajouter de la valeur pour nos clients par le biais de solutions et d'une assistance exceptionnelles. Nous entretenons une étroite relation avec nos clients, travaillons en partenariat avec eux et nous nous concentrons sur la construction de relations personnelles et sur le long terme.

Préserver une culture diversifiée et inclusive
Nous respectons les droits humains et nous nous sommes appropriés les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies ainsi que des déclarations de l'Organisation Internationale du Travail. Nous promouvons l'égalité des chances et nous traitons toutes les personnes de manière équitable et impartiale, sans faire de discrimination fondée sur l'ethnie, la couleur, la nationalité, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, le handicap ou les responsabilités familiales.

Loyauté envers les clients, les fournisseurs et les concurrents
Nous agissons de manière transparente avec tous nos clients, nos fournisseurs et les instances gouvernementales. Nous interdisons toute forme de corruption. Nous ne permettons pas de promettre, d'offrir ou de donner quelque bénéfice ou avantage que ce soit pour influencer tout type de décisions. Nous n'acceptons sous aucune circonstance les comportements non éthiques et non professionnels envers les partenaires commerciaux.

Notre comportement vis-à-vis des concurrents se base sur les principes de loyauté et d'intégrité et, part conséquent, interdit toute concurrence déloyale. Nous interdisons en particulier toute forme d'utilisation illicite de marques d'autres entreprises, l'utilisation d'informations erronées

BUSCH

BUSCH

ou inexactes destinées à discréditer un concurrent ou à obtenir de manière illégale des informations confidentielles. Busch a un principe indispensable de conformité avec les lois antimonopole.

Conformité avec les réglementations et lois

La conformité avec toutes les lois et réglementations applicables est un principe fondamental au sein du groupe Busch. Tout employé doit respecter les lois et réglementations des systèmes juridiques dans lesquels il opère. Toute violation des lois est proscrite, quelles que soient les circonstances.

Indépendamment des sanctions qui pourraient être imposées par la loi, tout employé coupable d'une violation sera soumis à des conséquences disciplinaires en raison du non respect des devoirs liés à son emploi.

Responsabilité environnementale

Nous nous engageons à protéger l'environnement ainsi que la santé et la sécurité de toutes les parties prenantes en menant nos actions de manière responsable et efficace dans le monde entier.

Pour le bien de notre planète et des générations à venir, nous agissons comme les gardiens de notre environnement. À tout moment, nous devons nous efforcer de respecter, voire même de dépasser, toutes les exigences légales et réglementaires applicables ainsi que les normes environnementales internationales.

L'INTÉGRITÉ EST AU CŒUR DE TOUT CE QUE NOUS ENTREPRENONS ET CELA SIGNIFIE QUE NOUS AGISSONS EN ACCORD AVEC NOS VALEURS.

Notre principe directeur en affaires : l’intégrité

Le présent code de conduite exprime l’engagement de Busch à gérer ses affaires de manière éthique. Il explique ce que signifie agir avec intégrité et transparence dans tout ce que nous faisons et en conformité avec notre culture et nos valeurs.

Nos décisions commerciales doivent être en accord avec les principes éthiques les plus élevés ainsi qu’avec un ensemble cohérent de règles et de valeurs globales qui sont acceptées et perçues comme justes de manière générale. Ce qui est essentiel pour réussir de manière durable.

Conformité et intégrité sont directement liées. Après tout, agir avec intégrité dépend aussi de la conformité avec les lois et réglementations concernées. Toute violation des lois et réglementations pertinentes donnera lieu à une enquête et à des sanctions.

Notre code de conduite nous aidera à garantir que nos activités commerciales correspondent toujours aux normes éthiques, légales et professionnelles les plus élevées. Il servira de directive pour maintenir l’intégrité avec toutes nos parties prenantes.

Notre code de conduite

Notre code de conduite a été créé pour aider nos employés à comprendre nos valeurs fondamentales et les comportements attendus pour les soutenir. Il fournit un guide et une assistance à nos employés dans le monde entier, avec des normes de comportement éthique et de conformité aux lois et réglementations locales. Ce qui essentiel pour préserver la réputation et le succès de notre entreprise sur le long terme.

Nous devons constamment respecter nos valeurs pour que nos employés, partenaires commerciaux et parties prenantes soient sûrs de pouvoir compter pleinement sur nous. Les lois locales prévalent toujours si elles s’avèrent être plus strictes que le présent code. Si vous avez un doute sur la signification ou l’applicabilité du présent code, d’une règle ou réglementation, demandez conseil à votre département local des Ressources humaines ou à votre équipe chargée de la conformité. Chaque employé de Busch dans le monde entier doit lire, comprendre et adhérer à notre code, comprendre et respecter également les politiques internes. Vous devez prendre le temps de lire et de comprendre tous les documents.

FAIRE CE QU'IL FAUT

Comment savoir si je fais ce qu'il faut ?

Faire ce qu'il faut signifie parfois prendre le chemin le moins facile, mais c'est finalement la meilleure décision pour vous. Lorsque nous prenons les bonnes décisions, nous nous sentons bien et connectés à la meilleure part de nous-même. Lorsque nous faisons ce qu'il faut pour les autres, nous faisons ce qu'il faut pour nous-même.

Quelle est la bonne conduite ?

Le groupe Busch traite constamment avec une grande variété de personnes, d'organisations et de représentants d'intérêts divers. Notre image d'entreprise dépend de la manière dont les employés se comportent dans le monde des affaires. Rien ne peut remplacer l'intégrité personnelle et un bon jugement. Face à une situation difficile, posez-vous ces questions :

1. Mon action ou ma décision est-elle légale ?
2. Est-ce conforme à la lettre et à l'esprit du présent code et des autres politiques du groupe ?
3. Est-ce juste et exempt de tout conflit d'intérêts personnel ?
4. Mon action ou ma décision pourrait-elle résister à un examen public ? À quoi cela pourrait-il ressembler dans un journal ?
5. Mon action ou ma décision protège-t-elle la réputation du groupe Busch en tant qu'entreprise avec des normes éthiques élevées ?

Si la réponse à chacune des questions est « oui », l'action ou la décision respecte les principes de conduite suivants et constitue très probablement la bonne.

Si vous avez un doute, demandez ! Et continuez à demander jusqu'à être sûr !

FAIRE CE QU'IL FAUT

Que dois-je faire si le présent code et mes lois locales sont en conflit ?
Tout d'abord et avant toute chose, vous devez toujours respecter la loi. Si le code est plus strict que ce qui est requis par la loi, vous devez suivre le code.

Le présent code de conduite est également disponible sur l'intranet et le site internet de notre entreprise sous :

www.buschvacuum.com/company/about-busch

INTÉGRITÉ DANS NOTRE ENTREPRISE

Égalité et respect mutuel

Nous défendons un traitement et des conditions de travail équitables. Ce qui comporte le libre choix de l'emploi, c'est-à-dire l'interdiction du travail forcé et de l'esclavagisme, du trafic humain ou du travail des enfants, le respect des rémunérations stipulées par la loi ou le contrat ou convenues au préalable, de la liberté d'association et du droit à un traitement humain au travail.

Nous défendons la liberté et l'égalité des personnes, quels que soient leur race, leur couleur, leur sexe, leur langue, leur religion, leurs opinions politiques ou autres, leur origine nationale ou sociale, leur naissance ou autre statut. Nous agissons conformément aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et aux déclarations de l'Organisation internationale du travail.

La diversité fait partie de nos affaires quotidiennes et de notre culture. Nous ne tolérons aucune discrimination, aucun harcèlement ni aucun langage abusif, quelles que soient les circonstances.

FAIRE CE QU'IL FAUT

Le supérieur hiérarchique de votre équipe est de plus en plus hostile à l'égard d'un collègue d'une autre ethnie. Vous sentez que l'ambiance se dégrade au sein de l'équipe, d'autant plus que d'autres membres de l'équipe suivent l'exemple de votre supérieur. Que faites-vous ?
Faites part de vos préoccupations à un niveau hiérarchique supérieur. Vous pouvez également faire part de vos préoccupations aux Ressources humaines ou à l'équipe chargée de la conformité.

BUSCH
VACUUM
SOLUTIONS

Harcèlement et harcèlement sexuel

Le harcèlement comprend tout comportement importun, qu'il soit verbal, non verbal, physique ou autre, qui crée un environnement de travail intimidant, offensant ou hostile. Nous ne devons jamais agir de manière harcelante susceptible de mettre mal à l'aise les autres employés dans leur environnement de travail. Aucun comportement, aussi bien dans les gestes que les déclarations, aboutissant à ce que nos collègues se sentent insultés, humiliés ou embarrassés ne peut être toléré au sein du Groupe Busch. Cela comprend également toute forme d'intimidation comme l'exclusion et l'humiliation délibérées d'employés.

Le harcèlement sexuel est une forme particulièrement grave de harcèlement. Il s'agit de tout comportement importun de nature sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit perçu comme une offense, une humiliation ou une intimidation. Le harcèlement sexuel peut se produire de manière verbale, non verbale ou physique et peut prendre de nombreuses formes comme :

- des avances sexuelles, des demandes de faveurs sexuelles ou des demandes importunes de rendez-vous
- des blagues, photos, textes ou messages électroniques à caractère sexuel
- des commentaires explicites ou dégradants sur l'apparence, les vêtements ou les parties du corps
- l'affichage d'images sexuellement suggestives, de calendriers sexy ou de pornographie
- le port de vêtements généralement considérés comme inadaptés à un contexte professionnel : pantaminis, minijupes, hauts transparents, décolletés plongeants, torse nu, etc.
- une manifestation publique continue d'affection telle que des baisers, des attouchements inappropriés, etc.
- les attouchements importuns, comme les pincements, les petites tapes, les frottements ou le fait de se frotter délibérément contre une personne
- les tentatives d'agression sexuelle ou agression sexuelle réelle, y compris le viol.

Les employés convaincus d'avoir commis des actes de harcèlement sexuel feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

FAIRE CE QU'IL FAUT

Puis-je encore « sortir » avec un collègue ?

Vous pouvez le faire, mais sachez que votre tentative de nouer une relation amoureuse peut être considérée comme du harcèlement sexuel. Entre un(e) supérieur(e) et un(e) subalterne, toute tentative de ce type peut en particulier être considérée comme un abus de pouvoir. Il n'est ainsi pas acceptable d'inviter à un « déjeuner d'affaires » avec le but masqué d'aborder des sujets d'ordre sentimental. Si le rejet d'avances romantiques entraîne des représailles sur le plan professionnel, c'est également considéré comme étant du harcèlement. Il en va de même pour les avances non interrompues malgré leur rejet.

Développement professionnel et rémunération

Nous communiquons nos objectifs et nos stratégies à nos employés de manière à ce qu'ils se sentent engagés et adhèrent à notre vision.

Nous soutenons le développement personnel et professionnel de nos employés, nous les encourageons à s'engager dans l'amélioration de leurs propres compétences et connaissances. Nos politiques de sélection, de recrutement, de formation et de promotion interne reposent sur des critères clairs, en matière de compétences et de mérite. Nous tenons nos employés informés de la façon dont nous évaluons leur contribution au travail. Nous attendons d'eux de prendre activement part au processus d'évaluation de sorte qu'ils puissent améliorer leurs performances.

Nous rémunérons nos employés de manière équitable, en adéquation avec les marchés dans lesquels ils travaillent.

Santé, sécurité et environnement

Nous fournissons à nos employés et partenaires un environnement de travail sûr. Nous disposons de mécanismes adaptés pour éviter les accidents du travail, les blessures ou les maladies associées à notre activité professionnelle et ce dans le strict respect de toutes les réglementations en vigueur et la gestion préventive des risques professionnels.

Nous ne faisons aucun compromis sur les pratiques, les comportements ou les conditions en matière de sécurité. Aucun travail ne vaut la peine de mettre la santé ou la vie de quelqu'un en danger. C'est pourquoi nous attendons de tous les employés qu'ils respectent nos réglementations en matière de santé et de sécurité, qu'ils favorisent un environnement de travail sûr et sain et qu'ils améliorent notre culture de la santé et de la sécurité.

Nous nous engageons pour la protection de l'environnement et nous faisons de l'utilisation économe des ressources et de l'efficacité énergétique un objectif d'entreprise important dans nos processus de fabrication.

Protéger l'environnement et conserver ses ressources sont des objectifs hautement prioritaires pour notre entreprise. Nous nous conformons dans le monde entier aux lois en vigueur et fixons des normes élevées à cet effet. Dès la phase de développement du produit, la conception respectueuse de l'environnement, la sécurité technique et la protection de la santé doivent être des objectifs définis.

Nous intégrons les exigences d'un environnement intact dans le développement, la conception, la fabrication, l'emballage et l'expédition de nos produits.

Nous sommes engagés dans le développement durable et la protection de l'environnement.

FAIRE CE QU'IL FAUT

Que puis-je faire pour aider l'environnement ?
Vous pouvez être attentif à l'environnement pendant votre travail quotidien chez Busch. Pensez aux opportunités de recyclage. Évitez d'imprimer pour réduire la consommation de papier. Une conférence téléphonique peut parfois remplacer une réunion interne. Envisagez le covoiturage pour une réunion à l'extérieur.

SÉCURITÉ

- Assurez-vous de savoir qui sont les secouristes dans votre bâtiment.
- Veillez à votre propre sécurité et à celle de ceux qui vous entourent.
- Signalez aux Ressources humaines tous les accidents, ceux évités de justesse, les blessures, les maladies ou conditions non sûres pour que les actions appropriées soient prises.
- Assurez-vous d'être bien formé pour le travail que vous effectuez.
- Familiarisez-vous avec les extincteurs, les sorties de secours et les procédures d'évacuation d'urgence de votre bâtiment.

Conflit d’intérêts

Un conflit d’intérêts est une situation dans laquelle les intérêts personnels d’un employé ou d’un tiers peuvent avoir un impact sur les intérêts de Busch ou sur ceux de nos partenaires commerciaux. Il est très important que nos employés n’entrent pas dans des conflits d’intérêts ou de loyauté. Nous n'abusons pas de notre position ou de nos contacts pour nos propres avantages, ceux des membres de notre famille ou d'autres personnes avec lesquelles nous avons une relation importante ou des entités dans lesquelles nous avons une position financière importante.

Nous comptons sur tous nos employés pour ne pas être influencés par des intérêts et des relations personnels dans leurs décisions commerciales. Les employés sont tenus d'informer immédiatement leurs supérieurs hiérarchiques d'un conflit potentiel entre leurs intérêts professionnels et privés. Ceci est particulièrement vrai pour la direction ou lors de l’utilisation à titre privé de prestataires de services, d’entrepreneurs ou de vendeurs qui ont travaillés, travaillent ou sont amenés à travailler également pour Busch. Les directeurs généraux doivent informer compliance@busch.de lorsqu’ils ont un conflit d’intérêts.

Si vous avez un problème de conflit d’intérêts, demandez-vous :

- Est-ce que cela crée ou semble créer un avantage indu pour moi, mes amis ou ma famille ?
- Est-ce que je fais courir à Busch le risque de violer des lois ou des accords avec nos clients ?
- Est-ce que cela ferait mauvais effet si on en parlait dans les réseaux sociaux ?
- Cela va-t-il me distraire de mon travail ?

« UN BON PARTENARIAT EST IMPORTANT DANS LA VIE DES ENTREPRISES. TOUTEFOIS, IL PEUT CONDUIRE À DES CONFLITS D'INTÉRÊTS. J'AI UNE RÈGLE CLAIRE À CET ÉGARD : JE DIVULGUE TOUJOURS MES CONFLITS ET EN DISCUTE. »

Pepi (ES)

FAIRE CE QU'IL FAUT

Vous êtes chef de service dans le département de comptabilité et devez pourvoir le poste de chef d'équipe en interne. Vous êtes un ami personnel de l'une des comptables et vous savez qu'elle aimerait progresser. Bien que vous ayez des doutes sur ses compétences pour occuper un tel poste, vous ne voulez pas la laisser de côté pour une promotion. Son amitié est très importante pour vous. Que devriez-vous faire ?

Vous pouvez bien entendu envisager de confier à votre amie le poste de chef d'équipe si elle remplit les conditions requises. Vous devez cependant absolument examiner les autres candidats avec les RH de manière à effectuer une sélection aussi objective et vérifiable que possible. Si l'un des autres candidats convient mieux, vous devez agir dans l'intérêt de l'entreprise et le choisir. Les amitiés privées ne doivent pas jouer un rôle dans cette affaire.

Emploi secondaire

Pendant la période d'emploi chez Busch, tout emploi secondaire pouvant affecter les performances ou les intérêts de l'employeur est interdit. L'employé doit informer par écrit le département des Ressources humaines au plus tard dans les quatre semaines après avoir accepté un second emploi. De plus, tout employé qui obtient un emploi extérieur ou gère des affaires externes ne doit pas :

1. utiliser son temps de travail ou tout actif de Busch pour l'autre emploi ;
2. utiliser son poste chez Busch pour solliciter du travail pour ses affaires externes ou pour obtenir un traitement de faveur ;
3. participer à une activité de travail extérieur qui pourrait avoir un effet défavorable sur sa capacité à effectuer ses tâches chez Busch et/ou
4. utiliser des informations confidentielles de Busch au bénéfice de l'autre employeur.

Investissements financiers

Les employés qui ont acquis/qui prévoient d'acquérir des participations financières conséquentes dans des entreprises concurrentes, chez des clients ou des fournisseurs, sont soumis à une obligation de divulgation pour obtenir l'accord préalable de leur service des Ressources humaines. Pendant l'existence de la relation de travail, les membres de la famille au premier degré et les conjoints/partenaires ne doivent pas non plus effectuer d'investissements financiers importants qui pourraient conduire à un conflit d'intérêts. Si les employés en ont connaissance, ces investissements doivent également être divulgués.

Un intérêt financier important est tout intérêt financier direct ou indirect dans des entreprises qui sont :

- Les partenaires commerciaux de Busch et avec lesquels l'employé est impliqué à titre officiel en raison de sa fonction. Une participation dans une telle société doit être divulguée si elle dépasse une part de un pour cent du capital total.
- Les concurrents de Busch et l'employé peuvent influencer la gestion du concurrent par son investissement. Cela peut être supposé si la participation dépasse une part de un pour cent du capital total.

INTÉGRITÉ AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Concurrence loyale

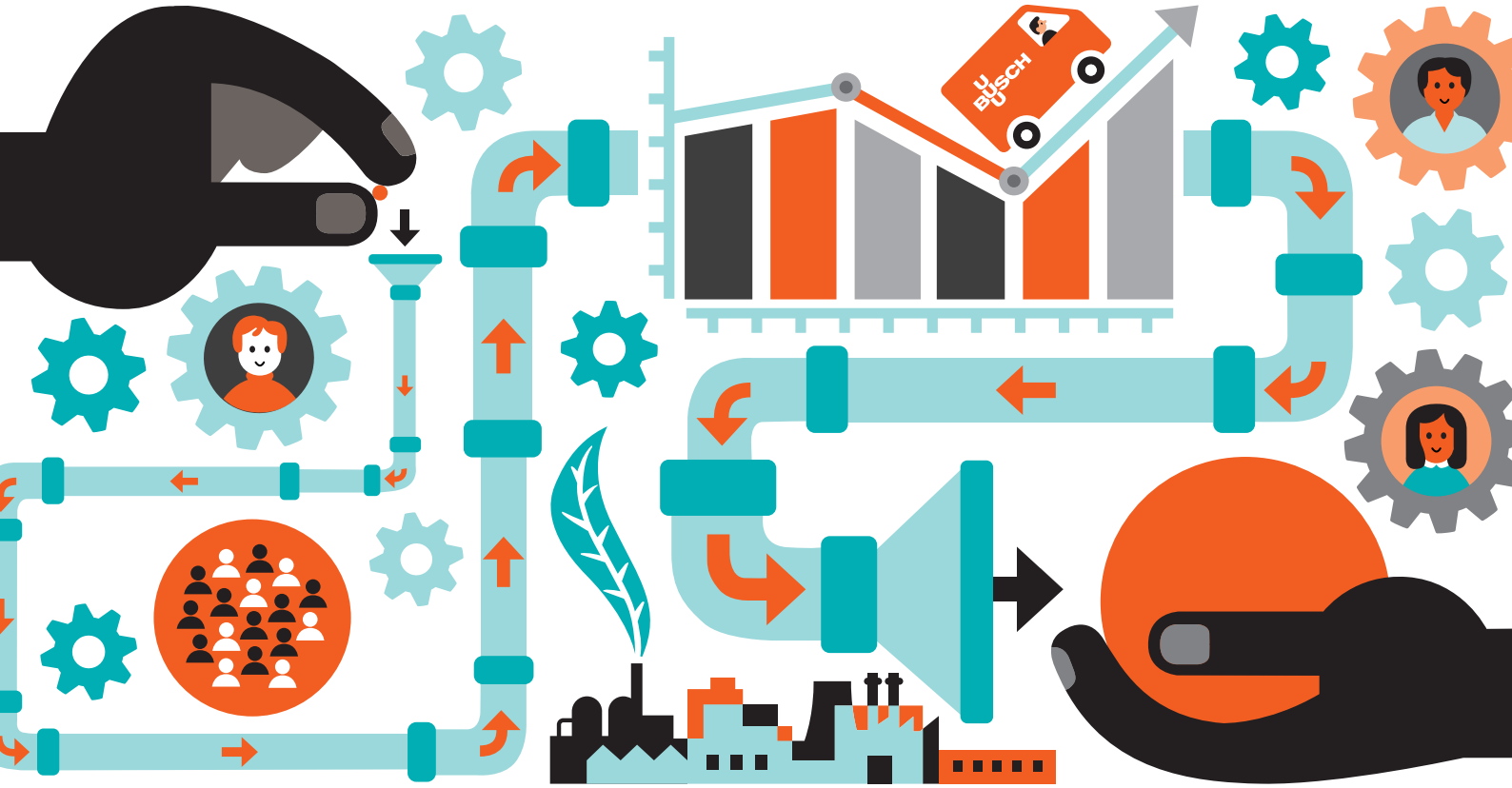
Busch s'engage en faveur d'une concurrence loyale comme moteur de l'efficacité, de l'innovation et de l'excellence. Nous sommes en concurrence dans de nombreux pays et nous agissons toujours en conformité avec les lois anti-monopole et les lois sur la concurrence applicables.

Les accords avec les concurrents qui visent à restreindre la concurrence constituent une violation grave de la loi. Ils ne sont pas juridiquement contraignants et peuvent entraîner des amendes substantielles s'ils sont découverts. Ces accords comprennent des arrangements avec les concurrents concernant : la fixation des prix, la répartition des clients ou des marchés, la réduction des volumes ou des capacités de production, et le boycott des clients ou des fournisseurs.

Les employés doivent également s'abstenir de partager des informations commercialement sensibles avec des concurrents. Il leur est également interdit d'acquérir des informations relatives à la concurrence par le biais de l'espionnage industriel, de la corruption, du vol ou de l'écoute électronique, et de diffuser sciemment de fausses informations sur un concurrent ou sur ses produits ou services.

Les informations sensibles du point de vue commercial relatives aux sujets suivants ne doivent pas être évoquées avec des concurrents :

- Prix
- Coûts
- Volumes et capacités de production
- Clients (y compris les conditions et propositions)
- Marchés



FAIRE CE QU'IL FAUT

Un représentant d'une autre entreprise du vide – un concurrent direct – m'a appelé et m'a demandé de me rendre à une réunion dans un autre pays au sujet de la « rationalisation » du marché pour un produit de vide que nous proposons tous les deux. La réunion de « rationalisation » a lieu en-dehors de l'UE. Serait-il possible pour moi de me joindre à cette réunion ?
Non. Vous devez immédiatement contacter l'équipe en charge de la conformité. Assister à une réunion de « rationalisation » pourrait consister à former un cartel illégal. Ne vous laissez pas leurrer par des termes apparemment inoffensifs tels que « rationalisation. » Que la réunion ait lieu dans un autre pays ne change pas le résultat. Cette réunion peut toujours violer les lois antimonopole de l'UE ou de toute autre juridiction affectée.

Vous participez à une conférence scientifique. Dans la soirée vous êtes approché par un représentant d'un concurrent direct qui vous demande comment vont les affaires chez Busch ces derniers temps. Après le deuxième verre, il commence à poser des questions très détaillées sur des sujets spécifiques comme celui des volumes produits. Comment répondre ?
Refuser poliment de fournir des détails. Si vous pouvez discuter de l'évolution générale du marché ou des normes techniques accessibles au public, vous ne devez pas parler des prix, des coûts, des capacités de production ou des volumes, en particulier en ce qui concerne les clients et les fournisseurs, les produits ou les marchés individuels. Un tel échange d'informations pourrait conduire à une coordination au sein des concurrents, ce qui augmenterait les prix. De plus, révéler de telles informations pourrait probablement être en violation avec vos obligations de confidentialité. Vous devez rapporter cet événement à l'équipe chargée de la conformité.

Anti-corruption

Nous sommes convaincus que l'excellence de nos services est la clé de notre succès commercial. C'est pourquoi nous agissons avec tous nos partenaires commerciaux de manière transparente et en conformité avec les normes anti-corruption internationales, par exemple celles contenues dans le Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que les lois anti-corruption applicables.

Nous interdisons toute forme de corruption. Nous ne permettons pas de promettre, d'offrir ou de donner un bénéfice ou un avantage de quelque nature que ce soit à des personnes pour influencer tout type de décision (y compris les décisions officielles, administratives ou judiciaires) ou obtenir des avantages indus pour l'entreprise. Il est également interdit d'accepter tout bénéfice ou avantage qui pourrait entraîner un manquement aux devoirs et obligations d'un employé.

Drapeaux rouges au cours de transactions avec des tiers

- Le contrôle des antécédents de l'entreprise ou de la personne révèle un contexte ou une réputation entachée.
- La transaction implique un pays connu pour le versement de pots-de-vin. Se référer à la liste des pays de Transparency International (www.transparency.org).
- Agent suggéré par un officiel du gouvernement
- L'agent s'oppose aux exigences de conformité anti-corruption
- L'agent a une relation personnelle ou professionnelle avec un fonctionnaire
- Conditions de contrat ou de paiement inhabituelles comme les paiements en liquide, les paiements dans la monnaie d'un autre pays ou les paiements à une institution financière en dehors du pays du contrat
- Demande que l'identité de l'agent reste confidentielle
- La commission dépasse le taux en vigueur ou doit être payée en liquide
- Indication que des paiements de facilitation sont nécessaires pour faire avancer les affaires
- Demande de fausses factures ou de tout autre type de faux documents ; ou
- Paiement dans un pays tiers ou à un autre nom

FAIRE CE QU'IL FAUT

Une décision sur un important contrat de vente doit être prise la semaine suivante. Un décideur clé de l'encadrement intermédiaire vous invite pour un dernier entretien en tête-à-tête. Au cours d'une évaluation positive de votre offre, il suggère en passant que ce serait une bonne chose que votre entreprise obtienne la commande et qu'il reçoive une belle montre pour son prochain anniversaire. Il a sur lui une documentation sur une coûteuse montre suisse. Comment répondre ?

Dans tous les cas vous devez refuser une telle suggestion. En fonction de l'évidence de la demande de corruption, de la législation locale et des règles applicables aux clients, vous devez signaler l'incident ou indiquer diplomatiquement que dans une entreprise internationale, il n'est pas possible d'acheter des cadeaux coûteux, ou encore tout simplement ignorer courtoisement. Vous devez également signaler l'incident à votre direction.

« LA CORRUPTION EST UN ENNEMI SÉRIEUX DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'INNOVATION. L'INTÉGRITÉ, LA TRANSPARENCE ET LA SINCÉRITÉ SONT DE CE FAIT DES VALEURS FONDAMENTALES DANS NOTRE ACTIVITÉ QUOTIDIENNE. »

Jean-Eric (Suisse)

Cadeaux et divertissements

Les invitations de la part de partenaires commerciaux ne peuvent être acceptées que si l'occasion et l'étendue de l'invitation sont appropriées ou si le fait de refuser l'invitation serait discourtois et si cela est conforme à notre politique globale en matière de voyages, de cadeaux et d'invitations. Pour l'ensemble du management, les exigences des directives pour les directeurs généraux s'appliquent également.

Si un partenaire commercial ou un membre du gouvernement demande ou offre un avantage personnel à un employé de Busch, l'employé ne doit en aucun cas accepter et doit également informer tout de suite son supérieur ainsi que l'équipe chargée de la conformité.

Si vous n'êtes pas sûr de pouvoir accepter ou donner un cadeau, répondez aux questions suivantes :

- La valeur du cadeau ou du divertissement est-elle conforme aux politiques internes ?
- Les politiques des partenaires commerciaux permettent-elles d'offrir des cadeaux ou des divertissements ?
- Suis-je autorisé à donner/recevoir de l'argent, des cartes-cadeaux, des chèques-cadeaux ou équivalents en espèces ?
- Le but du cadeau est-il d'obtenir un traitement spécial ou privilégié ?
- Donner ou accepter le cadeau est-il légal dans votre pays ?
- Le destinataire est-il un fonctionnaire ?

FAIRE CE QU'IL FAUT

Un commercial d'un fournisseur de Busch apporte du chocolat et quelques calendriers muraux à notre bureau comme cadeaux de Noël. Puis-je accepter ces cadeaux et les partager avec mes collègues ?
Oui, vous pouvez – toujours en partant du principe que ces cadeaux constituent une pratique usuelle et sont d'une valeur appropriée.

Pendant la négociation des prix, l'un de nos partenaires me propose de m'obtenir un billet pour un match de foot que j'ai vraiment envie de voir. Est-ce correct d'accepter le billet ?
Non. Les employés de Busch ne sont pas autorisés à accepter des cadeaux ou des divertissements de la part d'une personne ou d'une entreprise dans le cadre de négociations commerciales, de processus d'appel d'offres ou autres, lorsque les cadeaux ont plus de valeur que des cadeaux promotionnels. Les cadeaux qui ne sont pas conformes à la grille de valeur limite de Busch ne doivent pas être acceptés et le donateur doit être informé que le cadeau est trop cher pour être accepté.

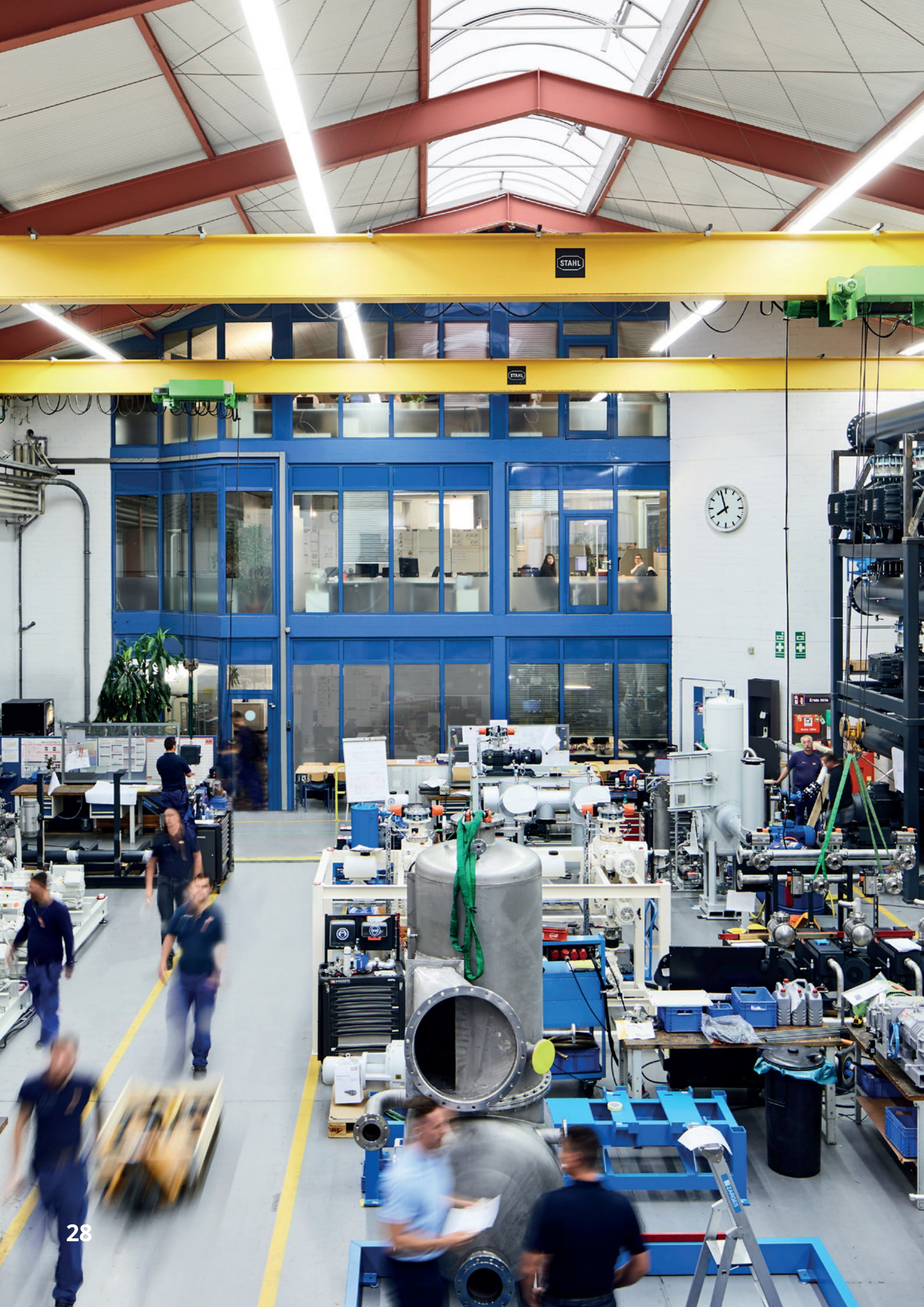
FAIRE CE QU'IL FAUT

Un client important organise un dîner pour célébrer l'anniversaire de son entreprise. D'autres hommes d'affaires importants seront présents. Suis-je autorisé à accepter l'invitation ?

Oui, à condition d'être clair sur le fait que vous acceptez l'invitation en tant que représentant de Busch.

Un partenaire commercial de Busch nous a invités ma femme et moi à un week-end de golf dans un complexe cinq étoiles, hébergement et frais de voyages compris, pour remercier un client de longue date. Puis-je accepter ?

Non. La valeur de l'offre irait certainement bien au-delà de la seule courtoisie. Accepter l'invitation pourrait compromettre votre indépendance dans vos futures interactions avec le partenaire.


STAHL
STAHL

Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent désigne l'introduction d'argent illégal (p. ex. issu du terrorisme, du trafic de drogue, de la corruption et d'autres actes criminels) ou de biens acquis illégalement dans le circuit financier et économique légal. Nous luttons contre toutes les formes de blanchiment d'argent, prenons des précautions pour éviter d'être impliqués dans des problèmes de blanchiment d'argent et respectons les sanctions nationales et internationales applicables, les règlements d'embargo et autres restrictions de la législation sur le commerce extérieur.

Affaires internationales et contrôle des exportations

Busch est une entreprise de dimension internationale. Dans le cadre de nos activités internationales, nous devons respecter les réglementations en matière d'exportation.

Plusieurs lois et embargos nationaux et internationaux limitent ou interdisent l'importation, l'exportation ou le commerce intérieur de biens, de technologies et de services, ainsi que les transactions monétaires et les mouvements de capitaux. Les limitations et interdictions peuvent être dues à la nature des marchandises, au pays d'origine, au pays dans lequel les marchandises doivent être utilisées ou à l'identité du partenaire commercial.

Nous sommes aussi engagés dans le combat contre la contrebande. Pour toutes les importations et exportations que nous effectuons, chaque entité au sein du groupe Busch et ses employés doivent respecter les réglementations d'exportation et de douanes respectives.

FAIRE CE QU'IL FAUT

Un client souhaite payer sa commande à partir de plusieurs comptes et en utilisant une combinaison de différents modes de paiement (p. ex. liquide et chèque). Que devriez-vous faire ?

C'est un comportement suspect qui implique potentiellement du blanchiment d'argent. Vous devriez immédiatement consulter l'équipe chargée de la conformité. Vous ne devriez poursuivre la transaction, y compris accepter le paiement de la contrepartie, qu'après indication par l'équipe de conformité sur la manière de procéder.

PROTECTION DE L'ENTREPRISE DES ACTIFS

Protection des actifs de l’entreprise, sécurité des produits et savoir-faire

Protection des actifs de l’entreprise

Nos actifs sont utilisés pour atteindre nos objectifs commerciaux et il est dans notre intérêt de protéger nos biens et nos actifs. Les actifs peuvent être financiers, physiques ou immatériels. Nos actifs doivent uniquement être utilisés à des fins appropriées et autorisées. Toute utilisation inappropriée ou non autorisée est interdite.

Chaque employé est tenu de traiter tous les équipements opérationnels, en particulier les machines et les outils aussi bien que les systèmes d’information et de communication, avec précaution et conformément à leur emploi prévu. Le poste de travail et toutes les installations au service du personnel de l’entreprise doivent toujours être en ordre et tout dommage doit être rapporté au supérieur hiérarchique.

Sécurité des produits

Notre succès est déterminé par la sécurité et la fiabilité de nos produits ainsi que par leur performance. La sécurité des produits commence dès l’étape du développement, elle continue pendant les processus d'approvisionnement et de production et revêt une importance fondamentale lors de l’installation de nos produits sur le site du client et pendant la maintenance.

Une multitude de dispositions légales concernant le développement, la production, l'approbation et la vente de nos produits sert à garantir leur sécurité. Les produits Busch ne doivent pas mettre en danger la sécurité et la santé des utilisateurs et doivent respecter certaines normes de qualité.

Savoir-faire

Busch possède un savoir-faire précieux ainsi que des secrets d'affaires et commerciaux. Ces connaissances sont le fondement de notre succès commercial. Il est de notre responsabilité de garantir la confidentialité, la disponibilité et l’intégrité de ces informations, qu’elles soient sous forme électronique ou papier. La transmission non autorisée de savoir-faire ainsi que de secrets commerciaux et d'affaires, leur altération, leur destruction ou leur divulgation non autorisées, peuvent causer un grand préjudice à l'entreprise. Cela peut entraîner des sanctions en matière de travail, de droit civil et de droit pénal pour l'employé concerné. La sécurité informatique soutient la protection de la propriété intellectuelle contre les accès par des tiers non autorisés, contre le vol de données, la fuite du savoir-faire ou les conséquences des logiciels malveillants via diverses mesures de sécurité informatique telles que les mots de passe, les programmes antivirus et les conditions d’accès.

Nous reconnaissons la propriété intellectuelle des concurrents et partenaires commerciaux. Tous les employés sont tenus de garder les secrets commerciaux et industriels des tiers et de ne les utiliser que selon les termes convenus avec la tierce partie concernée. Les employés ne sont en outre pas autorisés, sans approbation, à prendre part à des discussions publiques (p. ex. conférences, forums Internet, etc.) ou à publier des informations sur l’entreprise (p. ex. sur Internet) en tant qu’employés de Busch. La divulgation de secrets de l'entreprise peut avoir un impact négatif sur le succès futur de l'entreprise et de ses employés.

FAIRE CE QU'IL FAUT

Quand je me rends chez Busch en train, je passe parfois des appels téléphoniques en rapport avec le travail. Est-ce un problème ?

Vous devez veiller à ne pas communiquer d'informations non publiques sur l'entreprise dans des lieux publics comme les taxis, trains, avions, ascenseurs ou lors de conférences et salons. Lorsqu'il est absolument nécessaire de passer un appel dans un lieu public, faites attention à votre environnement.

« SOUCI DU DÉTAIL ET DOCUMENTATION CORRECTE DANS TOUS LES DOMAINES DE L'ENTREPRISE. TELS SONT LES FONDEMENTS DE NOTRE AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ. »

Mareike (Allemagne)

Documentation et rapports appropriés

Nous nous assurons que des contrôles appropriés sont mis en place pour évaluer et gérer le risque pour nos affaires, nos employés et notre réputation. Nous préparons nos rapports d'affaires, financiers et comptables de manière précise et fiable. Nous collaborons et facilitons le travail des unités d'audit et d'inspection internes et d'autres unités de contrôle internes ainsi que celui des auditeurs externes et des autorités compétentes.

Busch s'engage à effectuer des rapports précis et véridiques. Cela s'applique aussi aux relations avec les investisseurs, les employés, les clients et les partenaires commerciaux, ainsi qu'avec le public et tous les offices gouvernementaux. Tous les dossiers et rapports produits en interne et distribués à l'extérieur doivent être précis et véridiques.

Dossiers commerciaux

Soyez précis lorsque vous préparez un dossier commercial. Quelques exemples de dossiers commerciaux :

- Rapports de dépenses
- Factures
- Relevés de temps
- Rapports financiers
- Fichiers et études personnels
- Business plans
- Contrats
- Listes de clients
- Informations marketing

FAIRE CE QU'IL FAUT

C'est la dernière semaine de la période de déclaration trimestrielle. Votre supérieur hiérarchique veut s'assurer que votre équipe atteint les chiffres prévus pour le trimestre et vous demande alors d'enregistrer dès maintenant le produit d'un accord de licence, même si l'accord ne sera finalisé que la semaine suivante. Vous pensez que cela ne fera de mal à personne dans l'entreprise. Pouvez-vous accepter la demande ?

Non. Les coûts et les revenus doivent être enregistrés dans la bonne période. L'accord de licence n'est pas encore finalisé. L'inclure dans une période antérieure serait une fausse déclaration et pourrait constituer une fraude.

Protection des données et sécurité des informations

Protection des données

Nous traitons les données à caractère personnel conformément aux dispositions des lois sur la protection des données respectivement applicables. Les données sont considérées comme personnelles si elles contiennent des informations à caractère personnel ou factuel sur une personne connue ou sur une personne pouvant être identifiée à partir desdites données, y compris l'adresse, la date de naissance, les coordonnées bancaires, la religion, les données relatives à la santé, etc., des clients, des employés, des fournisseurs et de toute autre personne. Nous attachons une grande importance à la protection des informations de cette nature qui nous sont confiées et à la garantie de leur confidentialité.

Il est de notre intérêt de protéger les données à caractère personnel contre toute collecte, stockage, modification, diffusion ou suppression non autorisée. Nous obligeons nos employés à protéger les données à caractère personnel confiées à l'entreprise contre tout traitement illicite et toute utilisation abusive et à prendre les mesures appropriées pour les protéger.

Sécurité des informations

La réputation de l’entreprise dépend fortement des actions et de l’intégrité de nos employés. Il est interdit aux employés d’utiliser ou de copier des logiciels des systèmes informatiques de Busch à des fins privées et d’installer des logiciels privés sur du matériel de l’entreprise sans permission du département informatique.

Les services de courrier électronique et l'accès à Internet sont fournis avant tout à des fins professionnelles. Vous appliquez les mêmes normes de soin et de traitement habituel que celles utilisées pour les communications sur papier lorsque vous envoyez et recevez des courriels et des pièces jointes sur votre compte Busch. Vous ne devez en aucun cas abuser des systèmes informatiques de Busch, de l'accès à Internet, des comptes de courrier électronique ou de tout autre moyen d'information et de communication à des fins illégales ou contraires à l'éthique. Rechercher, télécharger ou transmettre des informations à caractère raciste, discriminatoire, pornographique ou faisant l'apologie de la violence est considéré comme particulièrement abusif et peut donner lieu à de sévères sanctions.

Communication publique

Toute communication avec des parties externes comme nos clients ou même les médias, doit être claire et véridique. Nous vous incitons à la prudence lorsque vous utilisez les réseaux sociaux et les courriers électroniques. Souvenez-vous que, une fois que vous avez fait une déclaration publique, vous n'avez aucun contrôle sur ce qu'elle devient et sur qui l’utilise. Toute communication externe doit être approuvée par notre service de marketing au siège de Maulburg. Les directives internes relatives à la direction s'appliquent de plus à l'encadrement. La communication interne est tout aussi importante dans la mesure où elle peut facilement se répercuter dans le monde extérieur. Soyez toujours conscient que votre public réel n'est peut-être pas celui auquel vous vouliez vous adresser.

FAIRE CE QU'IL FAUT

Vous remarquez qu'un collègue copie des données de la base de données de l'entreprise et vous avez des soupçons sur l'utilisation prévue. Que devriez-vous faire ?
Vous devez le signaler immédiatement à votre supérieur hiérarchique ou à la direction. Les responsables doivent demander à la personne les raisons pour lesquelles elle copie les données et prendre les mesures nécessaires.

Vous téléchargez la copie du fichier d'installation de Microsoft Word sur une clé USB et vous prévoyez une installation sur votre ordinateur personnel. Vous pensez que Busch ne serait pas lésé dans la mesure où le fichier original reste sur ses systèmes. Pouvez-vous le faire ?
Non. Quand Busch achète des logiciels, c'est généralement associé à un contrat de licence avec l'éditeur. Utiliser le logiciel à des fins privées enfreindrait probablement un tel contrat de licence et Busch pourrait être tenu responsable des actes de ses employés.

Vous avez été approché par une journaliste qui écrit un article sur le marché de l'emploi – elle est désireuse de connaitre votre opinion en tant qu'expert de l'industrie. Que devriez-vous faire ?
Rapportez cette demande à votre équipe de communication d'entreprise au siège. L'équipe travaillera avec vous pour s'assurer que notre réponse corresponde à nos valeurs et à notre orientation ou elle trouvera même le meilleur interlocuteur sur le sujet.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Nous nous considérons comme une entreprise citoyenne active et nous essayons d'apporter notre contribution aux communautés qui nous entourent. Nous utilisons nos dons et notre parrainage pour promouvoir des objectifs régionaux comme des organisations soutenant les personnes dans le besoin, les handicapés, les enfants, l'éducation, la science et les sports, à l'exception du tir. Nos dons sont volontaires, nous ne demandons rien en échange et nous respectons les lois en vigueur ainsi que des réglementations locales. Nous excluons catégoriquement les donations, en liquide ou de tout type, à des partis politiques, des candidats politiques, des responsables de cabinets politiques ou des représentants de l'administration publique. Les dons aux groupes religieux ainsi qu'aux organisations à caractère sectaire sont de plus interdits. La publicité pour les partis politiques ou les institutions religieuses est interdite de façon générale et en particulier si elle est destinée à générer des dons. Enfin, nous ne faisons pas de dons à des institutions ou associations racistes, sexistes, discriminatoires ou faisant l'apologie de la violence.

CONDITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

Mise en œuvre du code de conduite

Un « Responsable de la Conformité » nommé spécialement est responsable de la mise en œuvre et du respect du présent code de conduite.

La direction de Busch et de ses filiales dans le monde entier doivent encourager activement la distribution à large échelle du code de conduite et garantir que les règles qui y figurent soient appliquées de manière permanente.

Le présent code de conduite doit aider à comprendre nos valeurs, notre culture et notre façon de travailler. Des employés peuvent cependant être confrontés à des situations complexes où ils auront l'impression que ces documents ne fournissent pas une réponse claire. Dans de tels cas, nous attendons des employés qu'ils abordent le sujet avec leurs supérieurs directs ou le département des Ressources humaines concerné, ou encore l'équipe en charge de la conformité.

Il est de la responsabilité de la direction et de l'encadrement de veiller à ce que le présent code de conduite soit respecté. L'encadrement doit faire clairement savoir aux employés que les violations de la loi sont désapprouvées et qu'elles peuvent avoir des conséquences sur leur travail et ou sur leur contrat de travail.

L'entreprise procédera à une révision régulière du présent code de conduite et Busch SE décidera des amendements appropriés.

BUSCH

Gestion par l'exemple

Les dirigeants, tout comme chaque cadre, ont une fonction importante en tant que modèles pour le respect du présent code de conduite.

Ils ont les responsabilités suivantes :

- Être un exemple de comportement éthique
- Encourager leur équipe à soulever les problèmes et à en parler
- Communiquer un message positif sur leur engagement à propos de l'éthique et de la conformité
- Promouvoir nos valeurs, le code de conduite et la conformité avec les politiques et la loi
- Soutenir activement la prise de conscience relative à l'éthique et à la conformité et les programmes de formation
- Être ouverts à la communication
- Écouter et répondre de manière loyale aux problèmes des employés
- Trouver des solutions satisfaisantes et complètes sur les problèmes éthiques
- Faire remonter les problèmes lorsque de l'aide supplémentaire est nécessaire

Les normes utilisées pour évaluer toute faute potentielle de la part des directeurs généraux et des superviseurs sont plus strictes que celles utilisées par les autres employés.

Tolérance zéro

Alors que le présent code de conduite vous sert de guide dans certaines situations, il existe des domaines spécifiques dans lesquels nous avons une politique de tolérance zéro :

- Pratiques de travail dangereuses, illégales ou non éthiques
- Violence et agression
- Discrimination, intimidation et harcèlement
- Corruption
- Représailles contre une personne qui s'exprime et fait ce qu'il faut

CONTACT ET ASSISTANCE

Rapporter une violation

Si vous avez connaissance d'un éventuel problème de conformité avec le présent code de conduite, nous vous encourageons à en parler. Toutes les problématiques sont prises au sérieux et la personne les exprimant ne doit craindre aucune mesure disciplinaire ou sanction, même si la prétendue mauvaise conduite n'est pas confirmée. Si le code de conduite est violé, les employés peuvent informer leur supérieur hiérarchique et/ou l'équipe chargée de la conformité. Les signalements de violation du code de conduite peuvent également être effectués de manière anonyme en utilisant les lignes de signalement indiquées ci-dessous. Lorsque l'identité du plaignant est connue, elle est gardée confidentielle. Des enquêtes visant à clarifier les faits sont immédiatement lancées et des contre-mesures appropriées sont prises. Sur demande, le plaignant peut recevoir des informations sur le traitement de sa plainte. Dans l'intérêt d'un environnement de travail ouvert et d'un suivi plus efficace de votre rapport, nous vous encourageons à vous identifier lorsque vous signalez une éventuelle violation.

S'exprimer !

Si vous pensez avoir été victime de discrimination, de harcèlement ou ne pas avoir bénéficié de l'égalité des chances au travail, nous vous encourageons à déposer une plainte à votre :

- Responsable direct
- Chef de service
- Supérieur hiérarchique
- Équipe des Ressources humaines
- Équipe en charge de la conformité

FAIRE CE QU'IL FAUT

J'ai peur d'être pénalisé ou traité différemment si je deviens un dénonciateur.
Si vous suspectez un méfait, vous devez toujours faire un rapport. Si, à la suite de votre action, vous êtes victime de représailles ou de harcèlement, nous mènerons l'enquête et nous prendrons des mesures appropriées contre le harceleur, conformément à nos politiques internes.

BUSH

Interlocuteurs

Busch dispose d'un Responsable de la Conformité qui est tenu de traiter tous les problèmes signalés d'une manière indépendante et objective. Ce responsable doit répondre aux questions des employés et les conseiller pour les problèmes relatifs au présent code de conduite. Il est tenu de traiter toutes les informations de manière confidentielle. Nous encourageons expressément tous les employés à communiquer tous les problèmes relatifs au présent code de conduite au responsable de la conformité. Nous vous assurons que les employés donnant des informations au responsable de la conformité ne souffriront d'aucune conséquence négative.

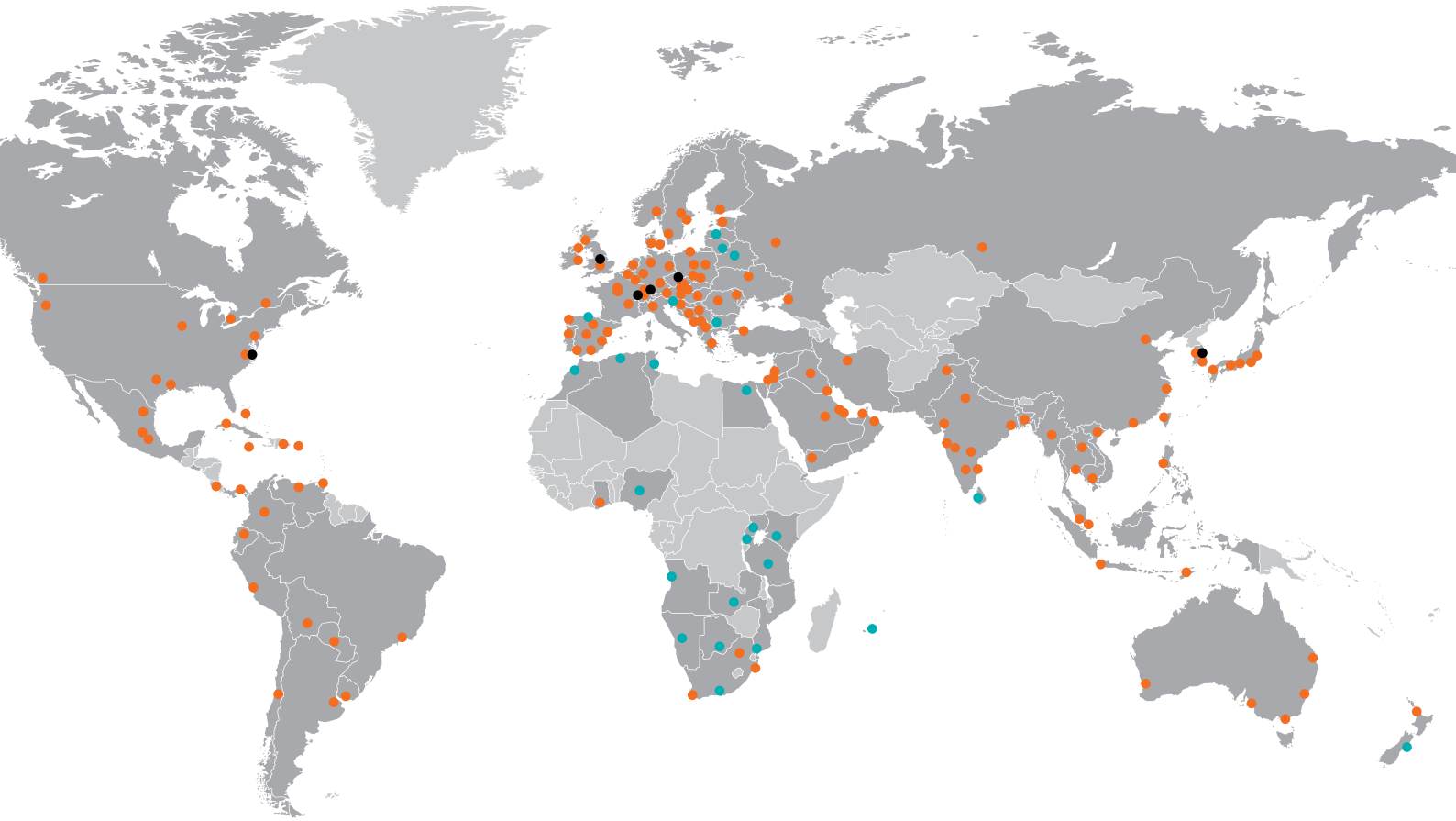
Le responsable de la conformité du groupe Busch est
Mme Carolin Schaefer
compliance@busch.de
+49 7622 681 2151

Politique de non-représailles

Busch a pour politique de ne pas exercer de représailles à l'encontre de toute personne qui signale des problèmes de bonne foi. Vous ne perdrez pas votre emploi ni vos avantages et ne serez pas rétrogradé, suspendu, menacé, harcelé ou victime de discrimination pour avoir partagé vos préoccupations en toute bonne foi. Toute personne qui enfreint notre politique de non-représailles fera l'objet d'une action disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement avec ou sans préavis, conformément à la loi applicable.

Mesures disciplinaires

Busch ne tolère aucune violation des lois, réglementations et normes de conduite internes. Les employés qui n’adhèrent pas à ce code de conduite peuvent être soumis à des mesures disciplinaires appropriées ou à des sanctions, telles que prévues dans les réglementations applicables. La direction et l'encadrement peuvent également faire l'objet d'une action disciplinaire s'ils ne remarquent pas de telles violations, si le manquement est imputable à une gestion inadéquate des employés dans leurs domaines de responsabilité.



Créé en Allemagne. CoCLen 03/2022 V3