



Code de conduite

Heimbach-Groupe

Contenu

1. Compréhension de base

2. La gouvernance d'entreprise socialement responsable

- 2.1 Concurrence loyale
 - 2.1.1 Accords, cartels et clauses de non-concurrence
 - 2.1.2 Corruption et pots-de-vin
 - 2.1.3 Fourniture et octroi d'avantages
 - 2.1.4 Exigences et acceptation d'avantages
 - 2.1.5 Dons et parrainages
 - 2.1.6 Sélection de fournisseurs et de prestataires de services
- 2.2 Brevets et droits de propriété industrielle

3. La direction et les employés

- 3.1 Leadership et culture de la confiance
- 3.2 Tolérance et égalité des chances
- 3.3 Conditions de travail équitables
- 3.4 Éviter les conflits d'intérêts
 - 3.4.1 Emploi secondaire
 - 3.4.2 Activités politiques des partis
- 3.5 Protection des biens
- 3.6 Traitement de l'information
 - 3.6.1 La confidentialité
 - 3.6.2 Protection des données et sécurité de l'information
 - 3.6.3 Connaissances d'initiés
 - 3.6.4 Communication correcte
- 3.7 Sécurité et santé au travail, protection de l'environnement et développement durable
- 3.8 Qualité

4. Mise en œuvre du code de conduite

- 4.1 Organisation de la conformité
- 4.2 Conseil et formation
- 4.3 Processus de dénonciation
- 4.4 Mise en œuvre dans la chaîne d'approvisionnement
- 4.5 Mise en œuvre de la réglementation
- 4.6 Langues
- 4.7 Caractère contraignant

Note sur le genre :

Pour des raisons de meilleure lisibilité, les formes linguistiques homme, femme et divers (m/f/d) ne sont pas utilisées simultanément. Toutes les désignations personnelles s'appliquent également à tous les genres.

Heimbach GmbH / Groupe Heimbach et toutes ses sociétés sont ci-après dénommées Heimbach.

Le groupe Heimbach - toujours durable

Le groupe Heimbach s'est engagé très tôt dans une gestion d'entreprise durable, comme peu d'entreprises familiales de taille moyenne. Nous le prouvons depuis plus de 200 ans. En tant qu'entreprise textile active dans le monde entier, nous assumons la responsabilité de nos collaborateurs, de nos clients, de la société et de l'environnement. La combinaison de l'action économique et de la responsabilité écologique et sociale constitue depuis des années la pierre angulaire de notre déclaration de mission et est ancrée dans les principes de notre système de gestion. Grâce à celui-ci et aux actions responsables de tous nos employés, nous veillons à ce que les principes de conduite soient respectés. La reconnaissance des normes internationales est pour nous une évidence. Il est donc logique que nous suivions les dix principes du Pacte mondial des Nations unies. Dans notre code de conduite, nous nous engageons également à respecter la Charte des droits de l'homme des Nations unies et à observer les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Les principes susmentionnés sont des composantes essentielles de nos principes et les principes directeurs de toutes nos actions entrepreneuriales. Ils façonnent nos relations avec nos partenaires commerciaux, nos clients, nos fournisseurs et les propriétaires de l'entreprise, ainsi que celles de nos employés entre eux. L'intégrité de tous les employés est le fondement de notre vie professionnelle. Nous sommes fermement convaincus que nous continuerons à avoir du succès à l'avenir si nous agissons conformément à nos principes directeurs.

Heimbach a établi des règles et des procédures pour s'assurer que nous sommes à la hauteur de ces normes élevées. Celles-ci sont constamment adaptées aux exigences actuelles et légales et sont accessibles à tous les employés via le SharePoint Heimbach, notre site web et la gestion interne des documents. Nous sommes orientés vers la croissance et vérifions en permanence si l'organisation répond aux normes et aux valeurs fixées. Notre comité de conformité est responsable de nos directives, règles et procédures. Avec l'établissement de la gestion de la conformité, nous déclarons, en tant que direction, qu'il est de la tâche et de la responsabilité permanentes de chaque employé d'agir conformément aux valeurs de Heimbach. Nous attendons de nos managers qu'ils vivent ces valeurs et les communiquent à nos employés.

Nous rappelons en particulier que la corruption et les pots-de-vin envers les fonctionnaires, les partenaires commerciaux ou les employés seront punis et poursuivis. En tant que direction, nous ne pouvons tolérer aucune forme de corruption, d'entente illicite, de discrimination ou autre.

Tout employé qui enfreint nos règles de conformité ou les réglementations légales est non seulement personnellement responsable des conséquences de ses actes, mais porte également gravement atteinte à sa propre réputation et à celle d'Heimbach. En cas de violation de ces règles de base, nous poursuivons et réprimandons cela avec toutes les conséquences.

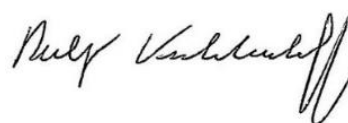
Heimbach GmbH

Handwritten signature of Marco Esper in black ink.

Marco Esper

Handwritten signature of Björn Bemelmans in black ink.

Björn Bemelmans

Handwritten signature of Dr. Ralf Kaldenhoff in black ink.

Dr. Ralf Kaldenhoff

1. Compréhension de base

L'intégrité est la base de toutes les actions de notre entreprise. Avec ce code de conduite, Heimbach et ses sociétés s'engagent à mener leurs activités conformément aux normes éthiques les plus élevées et à se conformer à toutes les exigences et principes légaux. Nous veillons à ce que les normes internes élevées de probité, de bonne gouvernance d'entreprise, de conformité aux règles et de lutte contre la corruption soient respectées à tout moment. Le respect des droits de l'homme et la tolérance zéro vis-à-vis du travail des enfants et du travail forcé sont fondamentaux pour nous. Avec cet engagement, nous continuerons à tenir compte de notre spécificité structurelle et culturelle en tant qu'entreprise mondiale. Les engagements requièrent de l'engagement. Nous le garantissons par des formations régulières, des rapports actualisés et la possibilité de signaler les violations à tout moment et sous quelque forme que ce soit.

Avant tout, il y a l'accord contraignant et sécurisé de chaque individu chez Heimbach pour respecter nos principes.

La confiance des clients, des propriétaires, des employés et du public dans notre entreprise dépend en grande partie du comportement de nos employés. La base de cette confiance est le respect permanent de l'ordre public et de toutes les règles de l'entreprise (compliance).

Heimbach assume sa responsabilité envers la société et agit en conséquence. L'entreprise et ses employés sont responsables à la fois d'une action économique conforme aux règles et du bien commun. C'est pourquoi, avec ce code de conduite, nous résumons les règles contraignantes qui s'appliquent à tous les employés de Heimbach sur tous les sites du monde, soulignant ainsi les principes éthiques qui ont toujours été ancrés dans notre système de gestion.

En même temps, Heimbach fournit à chaque employé des directives dans ce code de conduite qui l'aident à prendre des mesures responsables qui servent le bien de l'entreprise.

Cette responsabilité personnelle est à la fois un droit et une obligation. Chaque collaborateur est tenu de veiller à ce que son comportement soit toujours conforme aux règles définies dans nos directives. En raison de leur fonction de modèle, nous demandons aux supérieurs non seulement d'observer et d'exemplifier ces règles, mais aussi de les communiquer à leurs employés et d'exiger qu'ils le fassent. Pour toutes les questions relatives au Code de conduite, nos responsables sont les premiers interlocuteurs.

Notre code de conduite et les normes qu'il contient font partie du système de gestion Heimbach (HMS), qui réunit l'ensemble des principes et des règles de Heimbach. Il fait donc partie de la philosophie de l'entreprise.

Heimbach: ECM*3869 "Heimbach Management System (HMS)".

Heimbach ne se contente pas de respecter les lois et les directives des pays dans lesquels nous opérons. Pour les pays qui ne disposent pas d'un niveau de réglementation satisfaisant, nous examinons attentivement quelles bonnes pratiques allemandes doivent être utilisées pour soutenir une gouvernance d'entreprise responsable. En plus de ce code de conduite, Heimbach publie des directives séparées pour des sujets spécifiques, qui contiennent des clauses d'application supplémentaires. L'aperçu actuel peut être trouvé pour nos employés sur le SharePoint de Heimbach sous "HMB / Compliance". Les parties intéressées externes sont invitées à contacter le Compliance Manager.

Compliance Manager et représentant des dénonciateurs

Stefan Körfer
+49 2421 802 501
stefan.koerfer@heimbach.com

Ce code de conduite n'est pas seulement contraignant pour tous les employés de Heimbach, nous attendons également de tous les autres prestataires de services (par exemple, les stagiaires, les consultants, les agences) qu'ils respectent ce code. Il ne s'agit pas d'établir des droits en faveur de tiers.

En cas de doute, le comité de conformité décide.

Le présent code de conduite remplace le précédent en date du 3.02.2020.
Heimbach: ECM*7097 "Compliance_Code of Conduct (French version)"

2. La gouvernance d'entreprise socialement responsable

La gouvernance d'entreprise socialement responsable est l'un des principes fondamentaux et essentiels de l'action entrepreneuriale. Dans toutes les décisions, les conséquences en termes économiques, sociaux et écologiques doivent être prises en compte et un équilibre approprié des intérêts doit être atteint. Heimbach garde toujours à l'esprit les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Dans le cadre de nos possibilités, nous contribuons au développement durable de la société.

Les valeurs et principes éthiques généralement applicables doivent être respectés ; ceci s'applique en particulier à la dignité humaine.

Nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux attendent de nous non seulement des produits et services de haute qualité, mais aussi un haut degré de professionnalisme et une intégrité absolue. Par conséquent, l'exactitude, l'honnêteté et la transparence sont au cœur de toute communication et de toute relation contractuelle.

2.1 Concurrence loyale

Heimbach poursuit des pratiques commerciales légalement saines et reconnues, soutient la concurrence loyale et ouverte et tous les efforts visant à mettre en œuvre des marchés libres. Nous nous abstenons donc de toute commande qui ne peut être obtenue qu'en violant les lois.

2.1.1 Accords, ententes et clauses de non-concurrence

En particulier, Heimbach ne participe à aucune collusion et n'adopte aucun comportement contraire à la législation antitrust. Chaque employé est tenu de respecter les lois relatives à la concurrence. Il est interdit de conclure des accords formels ou informels avec des concurrents qui visent ou provoquent des obstacles inacceptables à la concurrence. Il en va de même pour l'approbation d'un comportement délibérément coordonné. Les accords et les informations concernant les prix, les relations d'approvisionnement, les conditions, les capacités, les parts de marché, les bénéfices, les coûts, les informations spéciales sur les clients, le contenu des offres entre concurrents, en particulier le territoire de vente ou les divisions de clients, ne sont pas autorisés.

Si Heimbach occupe une position dominante sur le marché, celle-ci ne doit pas être utilisée de manière illicite. Tous les accords prévus avec des concurrents doivent être soumis au préalable à la direction pour approbation. Si aucun accord n'y est trouvé le comité de conformité ou un conseiller juridique externe doit être consulté pour la prise de décision.

2.1.2 Corruption et pots-de-vin

La corruption et les pots-de-vin sont l'abus du pouvoir confié dans un environnement professionnel pour son propre bénéfice ou pour le bénéfice de tiers, par exemple l'employeur. Heimbach ne tolère aucune forme de corruption ou de subornation ! Toutes les activités liées à l'entreprise doivent être soutenues par une pensée et un comportement honnêtes et responsables.

Nous promovons, conformément aux conventions de l'ONU contre la corruption et les pots-de-vin, la transparence, l'intégrité, la gestion et le contrôle responsables dans l'entreprise. Les intérêts de Heimbach et les intérêts privés des employés doivent être strictement séparés les uns des autres. Si des employés d'Heimbach approchent des fournisseurs/clients afin d'obtenir des avantages par le biais de cadeaux (argent, services ou biens), nous demandons une notification immédiate au Comité de conformité (compliance@heimbach.com).

En général, il est interdit d'offrir, de donner, de solliciter ou d'accepter des cadeaux pour inciter à faire quelque chose de malhonnête ou d'illégal dans le cours normal des affaires. Les violations ont des conséquences juridiques pour toutes les parties concernées ! En outre, les déclarations de la "Guideline Compliance Anti-Corruption" s'appliquent. Heimbach: ECM*7115 "Compliance_Guideline Anti-Corruption (French version)"

2.1.3 Fourniture et octroi de prestations

Dans la concurrence, nous misons sur la qualité de nos produits et services. Par conséquent, tous les accords ou conventions annexes qui accordent directement ou indirectement des avantages à des personnes ou à des organisations sont interdits en relation avec la passation, l'octroi, l'approbation, la livraison, le traitement ou le paiement de commandes. Cela s'applique à tous les accords conclus avec des partenaires commerciaux, leurs employés ou des agents publics et d'autres tiers. Ces faveurs indues peuvent inclure des avantages monétaires ou matériels. Même si un certain avantage n'est accordé qu'indirectement à une personne, il peut être inadmissible de faire ou d'accepter des dons monétaires ou matériels. Cet avantage indirect peut exister lors de la prestation de services aux proches de la personne ou lors de la prestation de services à d'autres tiers (par exemple, des dons). De cette manière, la personne peut obtenir un avantage en améliorant son statut social ou politique.

Les cadeaux et les invitations ne sont admissibles que s'ils sont mesurés de telle sorte que leur valeur, leur portée financière ou tout autre aspect ne soit pas de nature à influencer indûment le comportement ou la décision du bénéficiaire ou à le placer dans une dépendance obligatoire.

Dans le cas d'invitations à des événements, il faut s'assurer que l'événement est habituel et approprié par sa nature et sa portée ou qu'il a un lien commercial évident. Des normes strictes doivent être appliquées, en particulier pour les agents publics. Les avantages monétaires sont interdits en toutes circonstances.

La rémunération versée à des tiers (notamment des agents, courtiers, consultants ou autres intermédiaires) sous forme de commission ou sous toute autre forme doit être en proportion raisonnable et compréhensible de leurs activités. La méthode de calcul de ces rémunérations ne doit pas supposer qu'elles seront utilisées pour contourner les dispositions susmentionnées.

l'octroi d'avantages indus. Les accords avec les agents, courtiers, conseillers et autres intermédiaires, y compris leurs modifications ultérieures, doivent être entièrement rédigés par écrit et obliger les parties contractantes à respecter à tout moment les principes susmentionnés. Ces accords doivent être approuvés par la direction avant d'être conclus.

2.1.4 Exigences et acceptation des prestations

Les cadeaux offerts par des partenaires commerciaux sont courants dans une certaine mesure, mais ils peuvent compromettre la réputation de notre entreprise ou provoquer des conflits d'intérêts. Par conséquent, il est strictement interdit à nos employés de demander ou d'accepter des avantages personnels tels que des services, des invitations pour eux-mêmes, des personnes ou des organisations liées. Les exceptions sont, par exemple, des cadeaux occasionnels de faible valeur. Les cadeaux monétaires de toute nature ne sont généralement pas autorisés. Toutes les autres offres de cadeaux ou d'avantages doivent être refusées et le supérieur hiérarchique doit en être informé. En outre, les règles énumérées dans le "Guide d'action sur les cadeaux promotionnels" s'appliquent.
Heimbach: ECM*6267 " Handlungsleitlinie Werbegeschenke"

2.1.5 Dons et parrainage

Heimbach soutient des organisations, des institutions et des événements dans le monde entier par des dons et des parrainages. Ceux-ci contribuent à la réputation de Heimbach et sont des mesures importantes pour exprimer notre image de responsabilité sociale. Les dons sont effectués de manière traçable et exclusivement à des organisations réputées. Le destinataire et l'objectif doivent toujours être connus. Les versements sur des comptes privés ne sont pas autorisés. Lors de l'octroi de dons et du sponsoring, il faut veiller à ce que les exigences et les règles énumérées au point 2.1.3 ainsi qu'au point 2.1.4 soient respectées. Cela s'applique en particulier aux dons qui ont un lien factuel et opportun avec une mission. Toute forme de don nécessite l'approbation de la direction.

Dans le cas du sponsoring, il convient de s'assurer qu'il existe un lien approprié entre le soutien et la contrepartie convenue.

Des informations complémentaires sur les points 2.1.3, 2.1.4 et 2.1.5 se trouvent dans la "Directive Compliance Anti-Corruption".

Heimbach: ECM*7115 "Compliance_Guideline Anti-Corruption (French version)"

2.1.6 Sélection des fournisseurs et des prestataires de services

La meilleure condition préalable pour des affaires propres est d'avoir des partenaires commerciaux propres et intègres. Heimbach contrôle ses partenaires commerciaux, ses fournisseurs et ses prestataires de services avant de les accepter et de manière continue. Ce contrôle est effectué de manière impartiale et désintéressée. L'examen, la prise de décision, l'attribution et le traitement des contrats doivent se faire dans le strict respect des aspects pertinents et de manière facilement compréhensible. Par principe, il est interdit de favoriser ou de gêner les fournisseurs.

Lors de la sélection d'un partenaire commercial, Heimbach exige que les partenaires respectent également les valeurs spécifiées dans ce code de conduite. Une seule violation peut conduire à l'exclusion de l'attribution de contrats ainsi qu'à la résiliation de relations commerciales à long terme. Les "Directives de conformité et de lutte contre la corruption" fournissent également de plus amples informations à ce sujet :

Heimbach: ECM*7110 "Compliance_Guideline Compliance (French version)"

Heimbach: ECM*7115 "Compliance_Guideline Anti-Corruption (French version)"

2.2 Brevets et droits de propriété industrielle

L'activation du potentiel scientifique et le développement de produits et de technologies innovants assurent la pérennité de notre entreprise. L'amélioration continue de la technologie interne par des inventions et des optimisations constantes est cruciale pour le maintien de la compétitivité.

Par conséquent, la protection de notre technologie et de notre savoir-faire en matière de produits par des droits de propriété industrielle est devenue de plus en plus importante. La divulgation à des tiers de secrets commerciaux et de tout savoir-faire acquis dans le cadre du travail au sein de l'entreprise est interdite sous quelque forme que ce soit. De même, chaque employé doit respecter les droits de propriété effectifs des tiers. Aucun employé ou partenaire commercial ne peut obtenir ou utiliser des secrets de tiers au profit de Heimbach sans l'autorisation de l'auteur.

3. La direction et les employés

Heimbach assume la responsabilité de ses employés, de ses clients, de la société et de l'environnement. Le lien entre l'action économique et la responsabilité écologique et sociale est ancré dans les principes de notre système de gestion. Grâce à cela et à l'action responsable de tous les collaborateurs, nous veillons à ce que les principes fondamentaux de conduite soient respectés. La productivité et l'humanité sont déterminantes pour le succès économique durable de l'entreprise. Ce succès est garanti par des collaborateurs engagés, compétents et consciencieux. Une entreprise durable implique toujours une responsabilité personnelle.

3.1 Leadership et culture de confiance

Chaque employé est tenu de se conformer à ce Code, et nos managers en particulier jouent le rôle de modèles. Dans le cadre de la culture de confiance établie chez Heimbach, ils ont la responsabilité de s'assurer qu'il n'y a pas de violations de ce Code dans leurs domaines respectifs qui auraient pu être évitées ou rendues plus difficiles par un contrôle approprié.

3.2 Tolérance et égalité des chances

Heimbach défend et promeut les droits de l'homme tels que définis dans la Charte des droits de l'homme des Nations Unies. En tant qu'entreprise internationale, nous travaillons avec des personnes de différentes nationalités, cultures et façons de penser. Nous ne tolérons pas le harcèlement, la rétrogradation ou la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion, les croyances, les opinions politiques, le handicap, l'âge, l'identité sexuelle ou toute autre caractéristique. Le droit à la liberté d'expression et à la vie privée est protégé et garanti.

3.3 Des conditions de travail équitables

Heimbach observe les normes fondamentales du travail de l'OIT (Organisation internationale du travail) et donc l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé ainsi que de la discrimination. Nous respectons les droits des travailleurs et promovons l'égalité de traitement entre les sexes. Nous accordons une importance particulière à un environnement de travail favorable à la santé et à la sécurité au travail de nos employés. Heimbach offre une rémunération appropriée et des conditions de travail équitables qui répondent à toutes les exigences légales. Nous travaillons en collaboration avec les représentants des intérêts de nos employés (comité d'entreprise) pour sauvegarder les droits des employés.

3.4 Éviter les conflits d'intérêts

Il est important pour Heimbach que ses employés n'entrent pas dans des conflits d'intérêts ou de loyauté au travail. Par exemple, de tels conflits peuvent survenir dans les affaires entre Heimbach et ses employés ou leurs proches. Ce type d'affaires doit être soumis au superviseur ou au Comité de Conformité pour approbation avant d'être conclu.

3.4.1 Emploi secondaire

Heimbach contribue au développement social, culturel et économique des pays et régions dans lesquels nous opérons et encourage l'engagement civique correspondant de ses employés. La prise d'un emploi secondaire contre rémunération ou un travail bénévole supérieur à la moyenne doit être approuvée au préalable par écrit par la direction de la division. Dans le cas des directeurs généraux, l'approbation écrite du comité de direction est requise.

3.4.2 Activités politiques du parti

Heimbach ne participe pas aux activités politiques des partis. Les employés sont autorisés à le faire à titre privé pendant leur temps libre, dans la limite du raisonnable. Nous saluons clairement l'engagement civique, caritatif et social de nos employés. Toutefois, cela doit être fait de telle sorte que les conflits d'intérêts avec les affaires officielles soient exclus dans tous les cas.

3.5 Protection des actifs

Heimbach demande à ses employés de protéger les actifs tangibles et intangibles de la société. Ces actifs comprennent principalement les biens immobiliers, les équipements d'exploitation et les stocks, les titres et les liquidités, les équipements et fournitures de bureau, les systèmes d'information et les logiciels, ainsi que les brevets, les droits de marque et le savoir-faire. La fraude, le vol, le détournement de fonds, le blanchiment d'argent et autres violations de la loi seront poursuivis.

Sauf si l'usage privé est expressément autorisé, toutes les installations et tous les équipements ne peuvent être utilisés qu'à des fins officielles. Lors de l'utilisation d'Internet, il convient de s'assurer qu'en aucun cas ne sont recherchées ou transmises des informations incitant à la haine raciale, encourageant la violence ou d'autres infractions pénales ou contenant des contenus offensants.

Vous trouverez de plus amples informations sur les risques d'entreprise dans la directive "Risques et opportunités".

Heimbach: ECM*0807 "Risks and Opportunities"

3.6 Traitement de l'information

La connaissance et l'information représentent une valeur cruciale pour notre entreprise. Nos processus et nos techniques ainsi que les connaissances sur nos clients et nos employés sont reflétés dans nos données et nos documents. Le code de l'entreprise inclut donc naturellement la sécurité des technologies de l'information et de la communication ainsi que la protection des droits de la personne.

La bonne réputation de Heimbach ne doit pas être endommagée sur Internet, via les médias sociaux ou d'autres canaux de publication. Lors du traitement des informations de l'entreprise, nous supposons que le soin approprié est pris. L'attention doit être portée sur toutes les questions décrites dans ce code de conduite.

3.6.1 Confidentialité

La confidentialité doit être maintenue pour les questions internes qui ne sont pas divulguées au public. Cela s'applique, entre autres, à la propriété intellectuelle et au savoir-faire de l'entreprise ainsi qu'à la communication interne (par exemple, les articles de blog). Ces éléments sont les pierres angulaires d'un développement durable réussi et la garantie de l'avenir de Heimbach. Par conséquent, aucun employé ne peut transmettre des connaissances ou des secrets d'entreprise à des tiers sous quelque forme que ce soit. Ceci s'applique également après la fin de la relation de travail.

3.6.2 Protection des données et sécurité de l'information

L'échange électronique d'informations à l'échelle mondiale est une condition préalable importante pour accroître l'efficacité des employés et le succès global des entreprises. Les avantages de la communication électronique sont liés aux risques de protection des données et à la sécurité des données. Les documents officiels et les supports de données doivent donc être protégés contre l'accès par des tiers. La prévention efficace de ces risques n'est pas seulement une tâche de gestion et une partie importante de la gestion informatique, mais une tâche de chacun. Les données personnelles sont traitées conformément au règlement général sur la protection des données de l'UE (DS-GVO). Les mesures de sécurité de l'information du groupe Heimbach sont documentées dans la politique de sécurité informatique et tiennent compte des réglementations nationales ainsi que des réglementations spécifiques à la branche.
Heimbach: ECM*6856 "IT Policy (English version)"

Chaque employé est tenu de respecter les réglementations légales de son pays et les instructions de cette politique. Les réglementations légales ont toujours la priorité ici. Les violations de la loi applicable ou des dispositions de cette politique doivent être signalées immédiatement au superviseur.

3.6.3 Connaissances d'initiés

Il est interdit d'obtenir un gain personnel pour soi-même ou pour d'autres personnes grâce à des connaissances internes à l'entreprise. Il en va de même pour la divulgation non autorisée d'informations privilégiées.

3.6.4 Communication correcte

Les employés sont tenus de faire des déclarations véridiques dans les rapports internes et externes, tant oralement que par écrit. Toute manipulation du contenu est interdite.

3.7 Sécurité et santé au travail, protection de l'environnement et développement durable

Les droits de l'homme tels que définis dans la Charte des droits de l'homme de l'ONU sont respectés et promus par Heimbach. Nous accordons une attention particulière à un environnement de travail favorable à la santé, tout en assurant la sécurité du travail pour tous les employés de l'entreprise. Pour Heimbach, il va de soi de protéger la vie et la santé

de tous les employés et de les protéger contre le harcèlement et la violence physique, sexuelle, psychologique ou verbale. Le droit à la liberté d'expression et à la vie privée est garanti.

Heimbach se conforme aux réglementations applicables en matière de protection de l'environnement et agit de manière consciente de l'environnement sur tous les sites. Nous nous efforçons d'établir un niveau de protection responsable et durable dans le cadre de la durabilité économique.

Nous gérons les ressources et les polluants potentiels de manière responsable, conformément à la Déclaration de Rio (Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement de juillet 1992).

Il incombe à tous les employés d'éviter de mettre en danger les personnes sur le lieu de travail, de réduire la pollution de l'environnement et de préserver les ressources.

Nous suivons les principes de durabilité et de compatibilité environnementale dans le développement et la fabrication de nos produits.

Notre politique en la matière est documentée sur le site Web de l'entreprise.

Heimbach SharePoint under HPA / Compliance as well as in ECM:

Heimbach: ECM*7161 „Policy Ethics“

Heimbach: ECM*7160 „Policy Labour and Human rights“

Heimbach: ECM*7159 „Policy Environment“

Heimbach: ECM*7162 „Policy Procurement“

3.8 Qualité

Heimbach prend en compte les intérêts de ses clients dans ses actions et veille à ce que ses produits soient sûrs et sans danger pour la santé pour l'utilisation prévue. Les valeurs limites légales doivent être respectées et, si possible, inférieures. Les intérêts des clients sont également pris en compte de manière appropriée dans les mesures d'information et de vente.

Le succès de nos produits et services sur le marché est indissociable de leur qualité. Nous posons des exigences élevées à la créativité, aux compétences et à la diligence de tous les collaborateurs, soulignant ainsi notre force d'innovation auprès des clients et des tiers.

Nous ne tolérons aucun comportement délibéré ou négligent qui entraîne une détérioration de notre qualité.

4. Mise en œuvre du code de conduit

Heimbach communique le Code de conduite et sa mise en œuvre aux employés, partenaires commerciaux et autres parties prenantes, à la fois en interne en le publiant dans le système de gestion des documents (ECM) et sur le SharePoint d'Heimbach sous " HPA / Compliance " et en externe en l'annonçant sur la page d'accueil de l'entreprise et dans les médias sociaux. Heimbach est prêt à engager un dialogue sur le contenu du code de conduite. Les secrets d'entreprise et les informations commerciales de tiers sont toujours traités de manière confidentielle. Avec sa gestion de la conformité, Heimbach fait tous les efforts appropriés et raisonnables pour mettre en œuvre et appliquer en permanence les principes et valeurs décrits dans ce code de conduite et pour remédier le plus rapidement possible aux déficits existants. Ceci est assuré par la réalisation d'audits internes réguliers selon un calendrier défini. Sur demande, les partenaires contractuels sont informés des mesures essentielles et ont accès à nos plans d'audit et à nos listes de contrôle. La condition est que cela soit fait de manière réciproque. Il doit être compréhensible pour le partenaire contractuel que le respect du code de conduite est fondamentalement garanti. Cela n'implique aucune

prétention à la divulgation de secrets d'entreprise et d'affaires ou d'informations relatives à la concurrence ou d'autres informations dignes de protection.

4.1 Conformité – Organisation

Selon le règlement intérieur de Heimbach, la direction est responsable de la mise en œuvre du code de conduite au niveau du groupe.

Le comité de conformité est affecté, sur le plan organisationnel, à la division de la conformité et est à la disposition des employés, des partenaires commerciaux et des tiers pour les conseiller sur les questions relatives à la conformité. Le comité est composé de membres de la direction (président : CEO), du Compliance Manager et du représentant des dénonciateurs ainsi que des directeurs de succursales. Le comité de conformité surveille le respect et la mise en œuvre du code de conduite. En outre, il est responsable de l'adaptation prospective de nos règles et procédures dans le cadre de la gestion de la conformité.

4.2 Conseil et formation

Heimbach fournit aux employés les informations appropriées pour éviter d'éventuelles violations de la loi et de ce code de conduite. Cela comprend notamment la politique, les directives et la formation pour des sujets spécifiques et certaines zones dangereuses. Un outil de formation numérique nous aide à instruire tous les employés, à vérifier leurs connaissances et à les documenter. En outre, les employés confirment dans cet outil qu'ils comprennent et respecteront le Code. Le comité de conformité est à la disposition de tous les employés en tant que point de contact pour les questions relatives à la conformité à l'adresse suivante : compliance@heimbach.com.

D'autres coordonnées et d'autres informations pertinentes sur la conformité sont disponibles sur le SharePoint de Heimbach sous HMB / Compliance.

4.3 Processus de dénonciation

Heimbach a mis en place un processus de dénonciation qui est confié au département de la conformité. Celui-ci offre à tous les employés, partenaires commerciaux et tiers un espace protégé pour signaler des violations du code de conduite ou des cas suspects dûment justifiés tout en conservant l'anonymat. Les informations sont reçues par la direction, le Agent de conformité et le représentant des dénonciateurs ou le Compliance Committee et sont traitées de manière strictement confidentielle. Dans la mesure où la loi le permet, l'identité des dénonciateurs, des personnes accusées et des employés impliqués dans l'enquête sur les violations doit rester anonyme. Le dénonciateur ne doit subir aucune conséquence dans son emploi. Il est interdit aux employés d'exercer des représailles contre les dénonciateurs.

Comité de conformité - confidentiel
Heimbach GmbH
An Gut Nazareth 73
52353 Düren
Allemagne
compliance@heimbach.com

Compliance Manager et représentant des dénonciateurs
Stefan Körfer
+49 2421 802 501
stefan.koerfer@heimbach.com

En cas de violation du présent code de conduite, le comité de conformité mène des enquêtes en fonction des informations fournies et détermine les actions et mesures spécifiques.

Si nécessaire, un soutien juridique sera sollicité pour clarifier les faits.

Heimbach: ECM*7104 "Compliance_Whistleblower Policy (French version)"

4.4 Mise en œuvre dans la chaîne d'approvisionnement

Tous nos fournisseurs sont censés se conformer aux normes et principes du Pacte mondial des Nations unies en matière de responsabilité sociale des entreprises, ainsi qu'au droit applicable. Les fournisseurs sont responsables du contrôle et de la documentation de leur propre conformité et de la promotion de la conformité au sein de leurs chaînes d'approvisionnement.

Heimbach se réserve le droit d'enquêter sur tous les cas de non-conformité d'un fournisseur. En cas de non-conformité, Heimbach peut déclarer que les obligations contractuelles à remplir vis-à-vis du fournisseur ne sont pas valables ou cesser de les exercer. En outre, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils confirment nos normes pour les partenaires commerciaux.

Heimbach SharePoint: HPA / Compliance / "Standards for Business Partners"

4.5 Règlements d'application

Heimbach publiera d'autres règlements d'application sur des sujets sélectionnés de ce Code de conduite. Tout comme les directives d'action déjà énumérées, ces explications constituent des compléments détaillés du présent code de conduite.

Vous trouverez de plus amples informations sur l'organisation et les responsabilités en matière de conformité, les processus et audits internes, les formations et certifications régulières, les méthodes d'investigation et les mesures disciplinaires, l'évaluation des risques, la mise à jour ainsi que la confidentialité dans la directive "Compliance".

Heimbach: ECM*7110 "Compliance_Guideline Compliance (French version)"

4.6 Langues

Le Code de Conduite Heimbach est publié dans les langues suivantes :

Allemand, anglais, français, espagnol, portugais, italien et chinois (mandarin).

En cas de divergence ou de contradiction entre les différentes versions linguistiques, la version allemande fait foi.

4.7 Caractère contraignant

Ce code de conduite n'est pas seulement contraignant pour tous les employés de Heimbach, mais Heimbach attend également de toutes les autres personnes, par exemple les stagiaires, les consultants et les agences, qu'elles respectent ce code. Il n'est pas établi de droits en faveur de tiers.

En cas de doute, le comité de conformité décide.



La dernière version peut être consultée sur Internet à l'adresse suivante
www.heimbach.com/compliance.

Compliance Committee - confidential
Heimbach GmbH
An Gut Nazareth 73
52353 Düren
Germany
compliance@heimbach.com

Liens:

UN Global Compact – 10 Principles:
<https://www.globalcompact.de/ueber-uns>

<https://www.globalcompact.de/en/about-us>

UN-Menschenrechtscharta:
<https://www.un.org/Depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>
<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

International Labour Organization (ILO) – Labour Standards:
<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>
<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

Rio-Erklärung über Umwelt und Menschenrechte:
<https://www.un.org/depts/german/conf/agenda21/rio.pdf>
<https://www.un.org/en/chronicle/article/civil-society-and-rio20>

compliance@heimbach.com

www.heimbach.com/compliance

Heimbach-Sharepoint: HMB / Compliance

Documents:

Heimbach: ECM*3869 „Heimbach Managementsystem (HMS)“
Heimbach: ECM*7097 „Compliance_Code of Conduct (French version)“
Heimbach: ECM*7115 „Compliance_Guideline Anti-Corruption (French version)“
Heimbach: ECM*6267 „Handlungsleitlinie Werbegeschenke“
Heimbach: ECM*0807 „Risks and Opportunities“
Heimbach: ECM*6856 „IT Policy (English version)“
Heimbach: ECM*7161 „Policy Ethics“
Heimbach: ECM*7160 „Policy Labour and Human rights“
Heimbach: ECM*7159 „Policy Environment“
Heimbach: ECM*7162 „Policy Procurement“
Heimbach: ECM*7104 „Compliance_Whistleblower Policy (French version)“
Heimbach-SharePoint: HPA / Compliance / „Standards for Business Partners“
Heimbach: ECM*7110 „Compliance_Guideline Compliance (French version)“