

CODE DE CONDUITE



GROUPE EBERSPÄCHER
CODE DE CONDUITE



AVANT-PROPOS DE LA DIRECTION

En tant que partenaire mondial de l'industrie automobile possédant des sites d'implantation dans plus de 25 pays, le Groupe Eberspächer contribue à la création d'une mobilité confortable, sécurisée et respectueuse de l'environnement, avec ses solutions innovantes dans les domaines de la technologie des systèmes d'échappement, des systèmes de chauffage et de climatisation des véhicules, et de l'électronique pour l'automobile.

Depuis la création, par Jacob Eberspächer, d'un premier atelier en 1865, le nom d'Eberspächer est non seulement associé à d'excellents produits, mais aussi aux valeurs d'une entreprise familiale dirigée par ses fondateurs depuis cinq générations. Ensemble, avec nos salariés, nous avons inscrit ces valeurs dans notre énoncé de mission.

Le respect des lois et de la législation, de la réglementation interne et des normes éthiques fondamentales (la Conformité) constitue toujours et partout le fondement sur lequel repose notre réussite économique.

Nous reconnaissons avoir une responsabilité sociale envers nos salariés, nos partenaires commerciaux et la communauté au sens large, et

une responsabilité par rapport à la protection de l'environnement et à la préservation des ressources naturelles.

Ainsi, nous nous efforçons non seulement d'apporter notre contribution au développement durable de notre entreprise et de la communauté au sens large, mais aussi de gagner et de conserver la confiance de tous nos salariés et partenaires commerciaux.

Le présent Code de Conduite, qui va plus loin que les précédentes Directives de Conduite professionnelle et qui les remplace, récapitule les grands principes applicables aux activités de notre entreprise. Il a pour objectif de fournir à nos salariés des directives pour travailler avec leur collègues et traiter avec les fournisseurs, les clients et les concurrents au quotidien, et pour aider les salariés en cas de problème juridique ou étique.

Afin de répondre aux nombreuses exigences locales et internationales, le Groupe Eberspächer a mis en place une Organisation de la Conformité à l'échelle mondiale, à laquelle tous les salariés doivent apporter activement leur soutien.

Esslingen, septembre 2017

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Heinrich Baumann'.

Heinrich Baumann

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dr. Thomas Waldhier'.

Dr. Thomas Waldhier

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Martin Peters'.

Martin Peters

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dr. Jörg Schernikau'.

Dr. Jörg Schernikau

I. ÉNONCÉ DE PRINCIPES

1. INTRODUCTION

L'intégrité, le respect des lois et la responsabilité envers les personnes et l'environnement sont les principes directeurs de la gouvernance d'entreprise d'Eberspächer.

Le présent Code de Conduite présente dans un même document les éléments fondamentaux du respect de la législation et de la réglementation, ainsi que le comportement moral et éthique à adopter dans la conduite des affaires et dans la collaboration au sein du Groupe Eberspächer.

Conformément à notre slogan, "Conduire la mobilité de demain", il est essentiel que nous répondions aux besoins des gens, pas seulement aujourd'hui, mais aussi dans l'avenir. La préservation de l'environnement pour les générations futures a une importance particulière pour nous.

C'est la raison pour laquelle le Code de Conduite sera également à la base du développement durable de l'entreprise.

C'est un guide destiné à promouvoir les comportements corrects, honnêtes et responsables dans notre travail quotidien.

Le but de ce Code de Conduite est de gagner et de conserver la confiance de l'ensemble des parties prenantes, quels que soient leurs liens avec Eberspächer.

Les dispositions du présent Code de Conduite correspondent aux normes minimales. S'il existe des règles, des normes ou des exigences plus strictes, elles ne seront pas limitées par ce Code de Conduite et resteront applicables.



I. ÉNONCÉ DE PRINCIPES

2. CHAMP D'APPLICATION

Le présent Code de Conduite doit obligatoirement être respecté par tous les salariés du Groupe Eberspächer dans le monde, y compris par la Direction, mais aussi par toutes les autres personnes travaillant pour Eberspächer.

Chaque manager est chargé d'informer ses collaborateurs du contenu de ce Code de Conduite de manière compréhensible, et de les exhorter à se conformer absolument à l'ensemble de ces règles. En outre, le Groupe Eberspächer dispensera de la formation et donnera des instructions pratiques à ses salariés pour les aider dans la mise en application.

Dans la mesure où le manque de respect du Code de Conduite peut entraîner de graves pertes économiques, des répercussions juridiques et d'importants préjudices à la réputation du Groupe Eberspächer, et donc compromettre le développement de l'entreprise à long terme, la Direction ne tolérera aucune violation des principes de ce Code de Conduite.

En conséquence, chaque salarié doit assumer personnellement la responsabilité de la conformité à l'ensemble de la législation, de la réglementation et des normes, et en cas de non respect (indépendamment des mesures prises contre lui/elle par l'administration publique), il/elle devra s'attendre à faire l'objet de mesures disciplinaires

et de demandes de dommages et intérêts à son encontre.

Les dispositions de ce Code de Conduite sont complétées par des directives internes d'Eberspächer relatives à des domaines d'intervention spécifiques. Ces directives internes doivent être conformes au Code de Conduite; cela s'applique également aux directives qui ont déjà été émises avant l'entrée en vigueur de ce Code, et qui continuent de s'appliquer dans la mesure où elles correspondent au Code.

Ce Code de Conduite fixe les procédures internes et n'implique de respecter aucuns droits dont bénéficieraient des tierces parties.

Eberspächer impose un Code de Conduite spécial à ses partenaires commerciaux.

L'actuelle version applicable du Code de Conduite peut être téléchargée à partir de go.eberspaecher.com/compliance





3. NOTRE IDENTITÉ: LES POINTS ESSENTIELS

Nous nous attachons à faire passer les personnes en priorité dans notre entreprise, et ainsi à garantir le respect des lois et l'observation des principes éthiques. Nous reconnaissons que nous avons une responsabilité sociale et environnementale.

Le respect des droits de l'homme, la protection des droits de la personne et le respect de la vie et de la sphère privées sont des principes fondamentaux chez Eberspächer.

Dans l'exercice de nos activités, nous travaillons et nous réussissons ensemble avec des gens de toute appartenance ethnique, nationalité, origine sociale et culturelle, sans distinction de sexe, d'âge, de langue, de handicap, de religion, d'opinions politiques ou d'autres types d'opinions, ou d'identité sexuelle. Nous ne tolérons ni la discrimination, ni le harcèlement, sur la base des dispositions susmentionnées.

Le strict respect de l'ensemble des lois et obligations légales applicables à nos activités au niveau national et international est l'un de nos principes fondamentaux. Cet engagement s'étend à l'ensemble des règles et normes mises en place par d'autres organismes de réglementation, et aux règles et directives internes de l'entreprise (Conformité).

De plus, nous nous engageons à respecter les valeurs exposées dans l'énoncé de mission du Groupe Eberspächer comme la loyauté, la tolérance et le respect, ainsi que les directives exposées dans ce même énoncé, par exemple en ce qui concerne les interactions avec nos clients et nos fournisseurs, ou la qualité de nos produits et de nos marques. Ces valeurs constituent le cadre déontologique de notre conduite commerciale et sociale. Par conséquent, nous attendons de nos salariés qu'ils fassent preuve d'intégrité personnelle, cette valeur qui fait fondamentalement partie de notre culture de la confiance.

En tant que partenaire international de l'industrie automobile, le Groupe Eberspächer, avec ses solutions et ses produits innovants, contribue à une mobilité sécurisée, confortable et respectueuse de l'environnement. L'engagement envers les personnes et l'environnement est donc au cœur de notre modèle d'entreprise.

Nous travaillons activement à la réduction de l'impact des véhicules sur l'environnement et sur le climat, et nous prêtons une attention toute particulière à la conservation des ressources et au recyclage des matières premières.

Remplir nos responsabilités sociales vis-à-vis de nos salariés, de nos partenaires commerciaux et de la société en général est une affaire de tous les jours, que nous accomplissons de toutes sortes



de façons.

Nous considérons les conventions et recommandations des organisations nationales et internationales comme l'initiative „Global Compact“ des Nations Unies, les “Directives des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme” et les “Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales” comme des instructions importantes.

Toute personne travaillant pour Eberspächer doit obligatoirement respecter le Code de Conduite d'Eberspächer. Chaque manager doit promouvoir le respect du Code en montrant l'exemple.



II. CONDUITE À TENIR DANS LES OPÉRATIONS COMMERCIALES

1. CONCURRENCE LOYALE, INTERDICTION DES CARTELS

La juste concurrence libre et illimitée est un principe fondamental de l'économie de marché et est au cœur de notre culture d'entreprise. Nous soutenons tous les efforts de promotion d'une concurrence de marché ouverte partout dans le monde. Notre politique consiste à nous appuyer uniquement sur les performances, en nous concentrant sur les besoins de notre client et sur la qualité de nos produits innovants en termes de compétitivité. Nous ne tolérons aucune conduite de la part de nos employés qui soit contraire à la réglementation nationale ou internationale en vigueur sur la concurrence ou les cartels.

Toutes les pratiques anti-concurrentielles ou anti-trust sont interdites. Par exemple:

- Les conventions, transactions ou conversations avec les concurrents (de quelque nature qu'elles soient) concernant des informations sensibles sur le plan concurrentiel, comme les prix, les coûts, les capacités ou les conditions de vente.
- La transmission de ces types d'informations à des concurrents, que ce soit de manière officielle ou officieuse, par exemple lors de salons professionnels ou d'événements associatifs
- Les dispositions prises avec les concurrents par rapport à une renonciation à la concurrence, la soumission d'offres fantômes dans les procédures d'appels d'offres, ou l'attribution de clients, marchés, secteurs ou programmes de production
- Le fait d'influencer des clients et des distributeurs agréés par rapport à la tarification ou aux canaux de distribution, ou de faire appliquer illégalement des interdictions d'importer ou d'exporter
- L'exploitation illégale d'une position dominante sur le marché
- L'acquisition d'informations relatives à la concurrence par des moyens illégaux, ou la diffusion de fausses informations sur des concurrents, ou sur leurs produits ou services

Comme il peut être difficile de faire une évaluation des scénarios factuels individuels pour faire respecter la loi antitrust, et que des connaissances juridiques spécialisées sont nécessaires pour pouvoir identifier les exceptions à l'interdiction de cartels qui sont autorisées dans le cadre de la loi antitrust, tout contact intentionnel avec des concurrents, par exemple sous forme de joint ventures ou de circuits de distribution, doit être présenté à l'avance à la Direction centrale des affaires juridiques (BLI) qui devra l'approuver par écrit.

► *Pour avoir des détails supplémentaires, consultez la Directive antitrust et concurrence d'Eberspächer*

II. CONDUITE À TENIR DANS LES OPÉRATIONS COMMERCIALES

2. INTERDICTION DE CORRUPTION

Nous nous battons pour obtenir des contrats en nous appuyant sur l'innovation, la qualité, et le prix de nos produits et services. Nos relations avec les titulaires d'une charge publique et les représentants élus se caractérisent par le respect des personnes, des lois et de la propriété. Toutes les formes de corruption sont inacceptables et interdites.

Eberspächer ne tolère aucune offre illégale, ni l'octroi de bénéfices ou d'avantages à ses partenaires commerciaux, à leurs salariés, aux titulaires d'une charge publique ou aux représentants élus, aux intermédiaires ou à toute autre personne liée à l'arrangement, l'octroi, la validation, l'exécution ou le paiement des contrats.

Cette disposition s'applique aux activités s'inscrivant dans le cadre ou en dehors d'autres relations avec les pouvoirs publics. Il importe peu que ces activités aient lieu directement ou indirectement, par exemple à travers des intermédiaires ou des parents.

Dans les transactions avec les partenaires commerciaux d'Eberspächer, les avantages et cadeaux indiqués ci-dessous à titre d'exemples sont interdits:

- Des frais de réception disproportionnés pour un partenaire commercial
- Des invitations offertes à un partenaire com-

mercial qui ne sont pas directement associées à une visite professionnelle, ou qui sont inhabituelles ou disproportionnées

- Des invitations ayant un caractère d'incitation, exception faite de celles autorisées par la Directive Eberspächer concernant les activités de réception et les cadeaux
- Des cadeaux en espèces, ou ayant une valeur monétaire, par exemple sous forme de bons
- Des cadeaux promotionnels aux partenaires commerciaux, lorsque ces cadeaux semblent malhonnêtes au destinataire et qu'on ne peut pas s'attendre à ce que le responsable du destinataire les approuve
- Des cadeaux, autres que ceux de petite valeur
- Des avantages consentis à des institutions, des associations ou des parties qui peuvent améliorer la condition sociale du partenaire commercial.

Même un semblant de corruption doit être évité. Aucuns cadeaux ou avantages illégaux ne doivent être donnés à un représentant élu, à un titulaire d'une charge publique, à un fonctionnaire ou à des organismes publics.

Aucun salarié d'Eberspächer ne sera autorisé, dans sa fonction de salarié, à demander, accepter, obtenir ou même accepter qu'on lui promette des avantages pour lui-même/elle-même ou pour des tierces parties. Cette disposition s'applique



aux partenaires commerciaux, à leurs salariés, aux représentants élus et aux titulaires d'une charge publique, aux intermédiaires ou à toute autre personne vis-à-vis de laquelle aucun droit légalement exécutoire n'existe par rapport à ce type d'avantages. Les exceptions sont régies par la Directive Eberspächer sur les activités de réception et les cadeaux.

Les salariés impliqués dans l'attribution des contrats doivent plus particulièrement respecter les règles suivantes:

- Les éventuels conflits d'intérêts personnels entre un salarié et un partenaire commercial doivent être signalés rapidement au Responsable hiérarchique direct du salarié ou au Responsable Conformité
- Aucun salarié n'est autorisé à attribuer des contrats privés aux fournisseurs ou aux prestataires de services du Groupe Eberspächer s'il/si elle peut en tirer des avantages

- Les invitations et cadeaux des partenaires commerciaux doivent être refusés et/ou renvoyés, sauf s'ils sont autorisés par la Directive Eberspächer sur les activités de réception et les cadeaux
 - Les fournisseurs ne doivent pas être injustement favorisés ou injustement pénalisés
- *Pour avoir des détails supplémentaires, consultez la Directive Eberspächer sur les activités de réception et les cadeaux.*

Les accords conclus avec les consultants, les représentants ou d'autres intermédiaires doivent être rédigés par écrit et être examinés par la Direction centrale des affaires juridiques (BLI). Les honoraires professionnels, les commissions et autres rémunérations doivent être basés sur les prix habituels du marché et être proportionnés à la prestation vérifiable fournie. Tout arrangement destinant à contourner les règles internes, à consentir ou à recevoir des avantages illégaux est interdit.



II. CONDUITE À TENIR DANS LES OPÉRATIONS COMMERCIALES

3. RÈGLES CONCERNANT LES DONS ET LE PARRAINAGE

Eberspächter reconnaît sa responsabilité sociale, et dans le cadre de sa stratégie de développement durable, s'implique dans des projets sociaux et dans les domaines de la science, de la culture, de l'éducation et du sport en faisant des dons et du parrainage. Ces actions doivent toutefois être parfaitement conformes à la législation en vigueur.

Les dons et le parrainage sont volontaires et ne doivent ni sembler exercer une influence indue, ni être capables d'entacher la réputation d'Eberspächter ou de ses salariés. Les règles définies au point II.2 (Interdiction de Corruption)

doivent être respectées.

Les dons aux partis politiques, aux organisations assimilables à des partis politiques, aux responsables élus, aux titulaires d'une charge publique et aux candidats aux élections ne sont pas autorisés.

Tout parrainage d'initiatives ou de projets doit avoir un rapport avec le cœur de métier d'Eberspächter ou avec ses sites.

► *La Directive Eberspächter sur les dons et le parrainage régleme la procédure d'approbation des montants autorisés.*

4. RESPECT DES CONTRÔLES À L'EXPORTATION ET DE LA RÉGLEMENTATION DOUANIÈRE

Respecter parfaitement les lois et les réglementations sur le commerce national et international, ainsi que les restrictions à l'exportation est une priorité pour Eberspächter.

En tant qu'entreprise mondiale, les échanges trans-frontières de marchandises, de technologies et de services constituent une part importante de nos activités. Eberspächter a conscience de l'importance de sa responsabilité à cet égard. C'est la raison pour laquelle l'ensemble des règles et embargos nationaux et internationaux qui restreignent ou interdisent l'importation, l'exportation ou le commerce national de marchandises, de technologies ou de services, ou





le mouvement de capitaux ou les paiements en fonction de la nature des marchandises, du pays d'origine ou de destination, ou de l'identité du partenaire commercial, doit être respecté. La même chose s'applique aux contrôles à l'exportation, aux lois douanières et aux procédures de validation qui en découlent.

► *Pour avoir des détails supplémentaires, consultez la Directive Contrôle des exportations d'Eberspächer.*

5. SÉLECTION DES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Les partenaires commerciaux sont soigneusement sélectionnés, conformément à des critères objectifs. Les partenaires commerciaux sont tenus de respecter les valeurs d'Eberspächer.

Les partenaires commerciaux d'Eberspächer, comme les fournisseurs, les prestataires de services, les représentants commerciaux, les distributeurs, les partenaires de projets ou les consultants sont sélectionnés de manière impartiale en évaluant les propositions qu'ils soumettent à l'aide de critères objectifs prédéfinis (Contrôle préalable des partenaires commerciaux). Toute discrimination ou préférence n'ayant pas de fondement objectif est interdite.

Eberspächer attend de ses partenaires commerciaux partout dans le monde qu'ils respectent les principes établis dans le Code de Conduite des

partenaires commerciaux, et qu'ils agissent conformément à nos principes qui consistent notamment à respecter les personnes et l'environnement, à respecter parfaitement la loi, et à faire preuve d'une tolérance zéro par rapport à la corruption et d'intégrité dans la concurrence.

► *Pour avoir des détails supplémentaires, consultez le Code de Conduite des partenaires commerciaux d'Eberspächer.*

6. DOCUMENTATION ET ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS

Les transactions commerciales doivent être correctement documentées et faire l'objet de comptes-rendus.

Toutes les transactions commerciales, qui doivent être documentées conformément à la réglementation interne et externe, doivent être consignées correctement, de manière appropriée, exhaustive et rapide dans le système fourni, en indiquant le nom de l'auteur et la date de création. La documentation doit être produite électroniquement et conservée conformément à la réglementation légale, ainsi qu'aux règles et durées de conservation internes.

Tous les salariés sont tenus de soumettre des rapports oraux et écrits véridiques et exhaustifs.

III. LA CULTURE DES SALARIÉS ET DE LA DIRECTION

1. LA CULTURE DE LA DIRECTION

Une réussite durable repose plus particulièrement sur de salariés fiables et motivés. Eberspächer prend donc sa responsabilité sociale envers ses salariés très au sérieux.

Le Groupe Eberspächer est conscient de la grande responsabilité qui est la sienne envers ses salariés. Nous favorisons donc l'épanouissement professionnel et personnel de chacun des salariés d'Eberspächer, nous leur assurons un environnement de travail sécurisé et de bonnes conditions de travail, et nous investissons dans la formation et les qualifications. Les performances et l'implication sont reconnues et particulièrement appréciées. Nous comptons sur la loyauté de nos salariés, nous attendons d'eux qu'ils respectent les lois, soient déontologiquement intègres et se comportent conformément aux principes du présent Code de Conduite.

2. BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Eberspächer favorise les bonnes conditions de travail et des normes élevées de sécurité au travail.

Nous garantissons que nos salariés soient traités de manière équitable, nous ne tolérons pas la discrimination ni le harcèlement, nous offrons

une rémunération appropriée et nous respectons le droit du travail et les règles d'embauche. Nous respectons la représentation légale des intérêts de nos salariés. Nous ne tolérons aucune forme de travail forcé, ni le travail des enfants. Cette disposition s'applique à l'ensemble de la chaîne des approvisionnements d'Eberspächer.

La santé et la sécurité de nos salariés sur leur lieu de travail sont pour nous une grande priorité. Eberspächer respecte les règles de protection sanitaire, de sécurité au travail, de protection anti-incendie, et de préservation de l'environnement (SSE). Nous nous efforçons en permanence d'éviter les dangers et d'améliorer la santé et la sécurité de nos salariés.





3. ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊT

Il est très important pour Eberspächer de garantir que ni les directeurs, ni les employés de la société ne sont impliqués dans des conflits d'intérêts avec l'entreprise.

Ces conflits peuvent plus particulièrement apparaître :

- dans des transactions entre les sociétés du Groupe Eberspächer et les responsables ou les employés de l'entreprise, ou des personnes qui leur sont étroitement associées, ou
- en cas de participation détenue dans d'autres sociétés ou d'un travail effectué pour d'autres sociétés par des responsables ou des salariés de l'entreprise, ou par des personnes qui leur sont étroitement associées

Les responsables et les salariés d'Eberspächer ne sont pas autorisés à exploiter une entreprise en concurrence directe ou indirecte avec le Groupe Eberspächer, ni à détenir une participation directe ou indirecte dans une entreprise concurrente, ni à travailler pour cette entreprise. Seule la détention d'une participation dans une société cotée en Bourse (par exemple la possession d'actions) et concurrente d'Eberspächer n'est pas soumise à cette interdiction.

Si une personne étroitement associée au salarié (un parent proche, un conjoint, un partenaire) a ce

type de rapport avec un concurrent, cette relation devra être dévoilée au service du personnel concerné afin d'éliminer totalement ces conflits d'intérêts.

Si un salarié intervient pour une entreprise avec laquelle Eberspächer a une relation commerciale, s'il en détient une participation ou s'il effectue un travail pour elle, cela doit être rapporté et approuvé par le Responsable Conformité concerné.

Nous encourageons les salariés à dévoiler les éventuels conflits d'intérêts et à consulter pour cela le service du personnel compétent.

Eberspächer accorde de l'importance à l'engagement social, communautaire, citoyen ou caritatif de ses salariés pendant leur temps libre. Ces activités ne doivent pas entrer en conflit avec les intérêts d'Eberspächer.

4. CONFIDENTIALITÉ, PROTECTION DES DONNÉES ET SÉCURITÉ DES INFORMATIONS

Chez Eberspächer, le principe de confidentialité s'applique quand on utilise des informations commerciales. Eberspächer s'engage à sécuriser et à protéger les données sensibles et les données personnelles.

Chacun des salariés d'Eberspächer est soumis à une obligation de confidentialité en ce qui concerne les affaires internes de l'entreprise par rapport à une tierce partie, sauf si les éléments ont déjà

III. LA CULTURE DES SALARIÉS ET DE LA DIRECTION

été publiés précédemment ou légalement mis à la disposition de la tierce partie. Cette disposition s'applique principalement à tous les types de secrets professionnels et commerciaux, de relations avec nos partenaires commerciaux et de données personnelles. L'usage privé d'informations acquises dans le cadre des affaires est interdit.

L'obligation de confidentialité continue d'exister après la fin de la relation d'embauche.

Chaque responsable et chaque salarié d'Eberspächer est tenu de respecter la réglementation légale et les règles internes de l'entreprise régissant la manipulation des données personnelles.

Eberspächer prend comme référence au niveau mondial les normes européennes très strictes de protection des données pour ses opérations de collecte, de traitement et d'utilisation des données personnelles.

Eberspächer reconnaît qu'il existe des risques dans les échanges d'informations qui ont lieu dans le cadre de ses activités commerciales partout dans le monde. La sécurité des informations et la sécurité dans leurs échanges a donc une grande importance pour Eberspächer dans toutes ses activités professionnelles. Des normes techniques et organisationnelles très strictes sont appliquées, afin de sécuriser et de protéger les données professionnelles contre les accès non autorisés de tierces parties.

5. SOINS ACCORDÉS AUX BIENS DE L'ENTREPRISE

Les biens de la société Eberspächer doivent être manipulés correctement.

Eberspächer exige que tous les actifs corporels et incorporels qui constituent la base de notre entreprise soient correctement gérés, conformément à l'objectif auquel ils sont destinés. Outre les locaux et le matériel, ces actifs comprennent également les données opérationnelles, les produits, les ressources financières, les systèmes informatiques, les logiciels et les droits de propriété industrielle (par ex. les brevets). Les éventuels dommages doivent faire l'objet d'un rapport. Il est interdit de faire un usage privé et d'emporter des biens appartenant à l'entreprise, sauf si une autorisation expresse a été délivrée. Les actes illégaux peuvent faire l'objet de poursuites, conformément au droit pénal ou civil, et peuvent avoir des conséquences, conformément au droit du travail.

IV. MISE EN APPLICATION DU CODE DE CONDUITE

1. ORGANISATION DE LA CONFORMITÉ

Les principes et les valeurs exposés dans ce Code de Conduite constituent le fondement du développement économique, social et écologique durable du Groupe Eberspächer. Ils servent non seulement à minimiser et à contrôler les risques professionnels, mais aussi à codifier la responsabilité d'Eberspächer vis-à-vis des personnes et de l'environnement. Eberspächer compte également sur la mise en application et sur le respect total de ce Code. Pour aider ses salariés, l'entreprise a mis en place une Organisation de la Conformité partout dans le monde.

L'Organisation de la Conformité est dirigée par le Comité Conformité. Pour chaque domaine d'activité, des Responsables Conformité de Division sont nommés, auprès desquels les Représentants Conformité de toutes les unités commerciales sont affectés. L'Organisation de la Conformité coordonne les analyses de risques dans tous les domaines d'activité de l'entreprise et aide les salariés partout dans le monde à gérer les risques en leur fournissant des informations, des conseils et en dispensant de la formation, et c'est cette Organisation qu'il faut contacter pour toutes les questions relatives à la Conformité. Chaque salarié doit faire son affaire personnelle

de la connaissance et du respect du présent code, de l'intégrité dans les transactions professionnelles et du respect des lois et de la réglementation. Les violations de la loi et de la réglementation ne sont jamais dans les intérêts de l'entreprise, et non seulement elles menacent la réussite économique durable d'Eberspächer, mais elles mettent également à mal les moyens de subsistance des salariés et des partenaires commerciaux. Toute violation est donc prise extrêmement au sérieux par la Direction de l'entreprise et punie en conséquence. L'Organisation de la Conformité contribue à l'application de ce principe.

2. UNE CULTURE QUI INCITE À S'EXPRIMER

La culture d'Eberspächer incite à s'exprimer et à traiter les informations liées à la conformité de manière confidentielle.

Dans la culture de notre entreprise, les problèmes, conflits et questions peuvent être rapportés par nos salariés à une personne de confiance. Tout salarié peut notifier à son Responsable Conformité ou à un membre du Comité Conformité une violation du présent Code de Conduite sans s'en trouver pénalisé par la suite. Dans ce cas-là, l'identité du salarié sera protégée dans les limites légalement autorisées, et elle ne pourra être dévoilée qu'avec son consentement express.

CONTACTER L'ORGANISATION DE LA CONFORMITÉ

Les informations, questions et suggestions relatives à la Conformité peuvent être envoyées à l'adresse suivante
compliance@eberspaecher.com

Statut : 09/2017

Groupe Eberspächer
Eberspächerstrasse 24
73730 Esslingen/Allemagne
www.eberspaecher.com

