Code de Conduite de Hoffmann Holding

Code of Conduct

Intégrité - Fiabilité - Transparence

Sommaire

I. Avant-propos ... 3

II. De la part de la Direction - à tous les collaborateurs ... 4

III. Champ d'application et utilisation du Code de Conduite ... 4

1. Champ d'application ... 4

2. Efficacité des règles ... 4

IV. Valeurs fondamentales et Code de Conduite ... 4

1. Responsabilité pour l'image de Hoffmann Holding ... 4

2. Respect des droits humains et interdiction du travail forcé et du travail des enfants ... 5

3. Égalité des chances et interdiction des discriminations ... 5

4. Leadership et collaboration ... 5

5. Temps de travail et rémunération ... 5

V. Relations avec nos partenaires commerciaux ... 6

1. Conflits d'intérêt ... 6

2. Corruption active et passive ... 6

3. Législation anti-trust et règles de concurrence ... 6

4. Cadeaux et invitations ... 6

5. Dons et sponsoring ... 7

VI. Utilisation des ressources ... 7

1. Durabilité ... 7

2. Savoir interne et droits de propriété de tiers ... 7

3. Protection et sécurité des données ... 8

4. Santé ... 8

5. Biens de l'entreprise ... 8

VII. Contact ... 8

1. Interlocuteurs ... 8

2. Secret professionnel ... 9

I. Avant-propos

Chères collaboratrices, Chers collaborateurs, Chers collègues,

Depuis sa création en 1919, la société J. Hoffmann K.G. Qualitätswerkzeuge, qui n'était au départ qu'un petit fabricant d'outils munichois, s'est transformée en une centaine d'années en une entreprise internationale possédant des succursales et des partenaires dans plus de 50 pays.

Le nom de Hoffmann ainsi que les marques Garant et Holex sont synonymes de fiabilité, de performance, de continuité, de perfection et de progrès.

L'histoire de cette réussite s'explique par le comportement responsable de nos collaborateurs[1] et de la direction. Cette philosophie nous a permis de devenir le numéro 1 du secteur de l'outillage.

Il suffirait pourtant de quelques petites entorses au droit pour mettre en péril le respect que nous a valu notre engagement envers nos clients, nos partenaires et le public. Nous sommes convaincus que seuls des résultats d'entreprise fondés sur un comportement moral irréprochable peuvent conduire à un succès authentique et durable.

Cela exige de la part de chacun d'entre nous une attitude responsable et une action conforme au droit en vigueur.

Nous misons sur les compétences et sur la volonté de performance de nos collaborateurs et souhaitons, avec ce Code de Conduite, fournir à tous les collaborateurs de Hoffmann un guide reflétant la culture de l'entreprise. Ce code a également vocation à servir d'instrument pour garantir la coopération fructueuse et empreinte de confiance avec nos clients, nos fournisseurs et tous nos partenaires.

Tous les collaborateurs sont invités à faire vivre ce Code au sein de l'entreprise Hoffmann.

Munich, en septembre 2016

La Direction

Alexander Eckert | Robert Leurs | Siegfried Neher | Martin Reichenecker

[1] Pour une meilleure lisibilité, dans le texte qui suit, seule la forme masculine du collaborateur sera utilisée. Ce terme englobe à la fois nos collaborateurs féminins et masculins. La formule unique est due à des motivations rédactionnelles et n'implique aucun jugement de valeur.

II. De la part de la Direction - à tous les collaborateurs

Les principes du présent Code de Conduite ont été établis et promulgués par la Direction. Ils traduisent les valeurs de la société et constituent la base du comportement responsable et éthique des collaborateurs de Hoffmann, quelque soit le domaine dans lequel ceux-ci travaillent.

À cet égard, notre personnel d'encadrement doit jouer un rôle exemplaire. La condition préalable à la mise en œuvre du Code de Conduite dans l'ensemble de l'entreprise est que les valeurs de Hoffmann Holding soient vécues de manière exemplaire par le personnel d'encadrement et que celui-ci s'oppose activement à tout comportement qui ne correspondrait pas aux lois ou aux valeurs fondamentales de l'entreprise.

Nous invitons tous les collaborateurs à demander confidentiellement et à tout moment aide et conseil à leurs supérieurs hiérarchiques ou aux interlocuteurs mentionnés ci-après concernant les décisions à prendre dans le domaine éthique ou juridique ou lorsque leur attention est attirée par des comportements qu'ils jugent critiques dans leur domaine d'activité.

III. Champ d'application et utilisation du Code de Conduite

1. Champ d'application

Le présent Code de Conduite s'applique à tous les collaborateurs nationaux et internationaux de Hoffmann Holding et de ses succursales (ci-après désignés par « les collaborateurs de Hoffmann »).

Concernant les coentreprises ne tombant pas dans le champ d'application susmentionné (par ex. les entreprises partenaires), Hoffmann leur transmettra, le cas échéant, le présent Code de Conduite et les incitera à mettre en place des règles correspondantes leur permettant de garantir le respect des principes énoncés ici.

Nous attendons de nos partenaires en affaires la même intégrité que celle que nous exigeons de nos collaborateurs.

2. Efficacité des règles

Hoffman impose le respect du Code de Conduite en tenant compte des lois en vigueur et des particularités culturelles des sites des différents pays.

Nous promouvons activement la divulgation du Code de Conduite et son application (p.ex. au moyen de formations). Tout supérieur hiérarchique est tenu de signaler aux collaborateurs de son domaine l'existence du Code de Conduite et de s'assurer que celui-ci est respecté.

IV. Valeurs fondamentales et Code de Conduite

1. Responsabilité pour l'image de Hoffmann Holding

L'image de Hoffmann Holding est largement marquée par la manière de se présenter, d'agir et de se comporter de chacun de ses collaborateurs. Nous en sommes

tous responsables. Un comportement inadéquat, ne serait-ce que d'un seul collaborateur, peut infliger à Hoffmann Holding un préjudice considérable.

C'est pourquoi il est du devoir de chaque collaborateur, dans l'accomplissement de sa tâche et sa présentation vis à vis du public, de veiller à ne pas porter atteinte à l'image de Hoffmann, mais au contraire à transmettre une image positive.

2. Respect des droits humains et interdiction du travail forcé et du travail des enfants

La Hoffmann Holding respecte les droits humains et s'engage pour leur respect et leur protection. Nous respectons la dignité et les droits de la personnalité de nos collaborateurs et des tiers.

Nous refusons le travail forcé et le travail des enfants et toute forme d'exploitation et veillons au strict respect des lois en la matière.

3. Égalité des chances et interdiction des discriminations

Nos collaborateurs sont le fondement de la réussite de Hoffmann. Pour leur permettre de déployer toutes leurs compétences, nous créons un environnement fondé sur ces valeurs et encourageant l'intégrité.

Nous promouvons l'égalité des chances, car la diversité de nos collaborateurs est porteuse d'un fort potentiel. C'est pourquoi nous employons, par conviction, des collaborateurs d'origines et d'expériences diverses, indépendamment de l'origine ethnique ou sociale, de la nationalité, du sexe, de la religion, de la vision du monde ou des idées politiques, d'un possible handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. Nos collaborateurs sont exclusivement sélectionnés, embauchés et promus en fonction de leurs qualifications et de leurs compétences professionnelles, mais également sociales.

Chacun de nos collaborateurs est tenu de s'abstenir de toute discrimination et de pratiquer une collaboration respectueuse et collégiale.

4. Leadership et collaboration

Chacun de nos cadres est responsable de ses collaborateurs. Les relations mutuelles doivent être empreintes de respect et de franchise. Les supérieurs hiérarchiques ont un rôle exemplaire, notamment concernant le respect et la mise en œuvre du présent Code de Conduite. Les membres du personnel d'encadrement font confiance à leurs collaborateurs, conviennent avec eux d'objectifs clairs, ambitieux et réalistes et leur accordent une responsabilité personnelle et des marges de manœuvre dans l'accomplissement de leur tâche.

Prévenir les comportements inadéquats fait partie de la mission du personnel d'encadrement. Les cadres veillent à ce qu'aucune violation des règles ayant pu être empêchée grâce à leur leadership et à leurs recommandations ne se produise dans leur domaine.

5. Temps de travail et rémunération

Nous respectons les règles en vigueur concernant le temps de travail dans toutes les sociétés de la Hoffmann Holding. Nous respectons le droit de nos collaborateurs à une rémunération appropriée ainsi que la législation en vigueur dans chaque pays.

V. Relations avec nos partenaires commerciaux

1. Conflits d'intérêt

Nous veillons à ce que nos décisions ne soient pas dictées par des intérêts privés. Aucun de nos collaborateurs ne doit, dans son activité professionnelle, se retrouver en conflit entre ses intérêts particuliers et les intérêts de Hoffmann. Aussi bien les supérieurs hiérarchiques que les collaborateurs eux-mêmes doivent y veiller. Les relations d'affaires sont fondées sur des critères objectifs, notamment le prix et la qualité, de même que le maintien d'une collaboration loyale et fiable. Notre succès dépend bien évidemment d'une relation de confiance avec nos clients, qui ne doit en aucun cas être guidée par des intérêts privés, voire en dépendre.

2. Corruption active et passive

Face à la concurrence, le succès et la durabilité de nos transactions sont basés sur la qualité et les performances convaincantes de nos produits et de nos prestations. Les principes d'honnêteté et d'intégrité doivent être respectés dans toutes les activités commerciales et sociales.

Les collaborateurs de Hoffmann ne participent, ni directement, ni indirectement, à des actes de corruption passive et ne font eux-mêmes jamais d'offres de cet ordre.

Aucun de nos collaborateurs ne doit exploiter les relations d'affaires de notre entreprise à des fins personnelles ou au détriment de tiers. Cela signifie notamment qu'aucun de nos collaborateurs n'accorde ni n'accepte de libéralités privées illicites (par ex. de l'argent, des biens, des invitations), en dehors du cadre social adéquat. Une grande retenue doit être de mise en ce qui concerne les agents publics et les fonctionnaires, car les libéralités envers ce groupe de personnes comportent un risque élevé d'illégalité.

Chacun de nos collaborateurs est tenu, en cas de soupçons fondés ou de doutes d'ordre juridique quant à l'existence d'un cas de criminalité économique, de prendre contact avec son supérieur hiérarchique, le département juridique ou le Compliance Officer.

3. Législation anti-trust et règles de concurrence

Hoffmann respecte les règles de la concurrence loyale. Ces règles incluent le fait qu'entre concurrents, l'échange d'informations sur les prix, les facteurs de calcul des prix ou les composantes des prix, la répartition de territoires et de groupes de clients, les ententes ou les informations concernant les relations avec les fournisseurs et leurs conditions sont interdits.

Nos collaborateurs sont tenus de respecter les règles de la concurrence et les lois anti-trust.

Par ailleurs, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils assument leur responsabilité pleine et entière en vue d'assurer une concurrence équitable.

4. Cadeaux et invitations

Avec des succursales en Amérique du Nord et du Sud, en Europe et en Asie, la base de notre succès réside dans un comportement moral et une concurrence loyale par-delà toutes les frontières nationales. Dans de très nombreuses cultures, les libéralités dans la pratique quotidienne des affaires sont courantes. L'échange de cadeaux

et d'invitations est parfaitement légitime, tant qu'il s'agit de libéralités dont la valeur et la fréquence n'excèdent pas un cadre approprié.

Vous trouverez des informations plus détaillées en matière de cadeaux et d'invitations dans la directive « Cadeaux et Invitations » séparée. Chaque collaborateur est tenu de prendre connaissance de sa propre initiative de cette directive interne avant de faire des cadeaux ou d'en recevoir, d'accepter ou de lancer des invitations.

Pour toute question, doute d'ordre juridique et soupçons justifiés, il convient de consulter le supérieur hiérarchique, le département juridique ou le Compliance Officer.

5. Dons et sponsoring

Hoffmann est conscient de sa responsabilité en matière d'éducation et de recherche, de culture et de sport, de même que dans le domaine social. Le sens des responsabilités envers la société et l'engagement social font depuis des décennies partie intégrante de la culture d'entreprise de Hoffmann. Depuis 2006, Hoffmann soutient activement, avec la fondation d'utilité publique « Hoffmann Group Foundation », des projets qui favorisent le développement d'enfants et d'adolescents socialement défavorisés et traumatisés.

En outre, le Groupe Hoffmann s'engage actuellement dans le sponsoring sportif aux côtés de l'équipe Audi Sport du DTM.

Le principe fondamental est le suivant : Hoffmann accorde des dons et des fonds de sponsoring uniquement dans le cadre du système juridique de chaque pays. Nous ne versons aucun don à des organisations avec lesquelles des conflits d'intérêt pourraient surgir. L'attribution de dons a lieu de manière transparente. L'objectif, le bénéficiaire et la confirmation du don par le bénéficiaire sont documentés et vérifiables.

VI. Utilisation des ressources

1. Durabilité

Hoffmann respecte le principe du développement durable. Par le biais d'audits réguliers et de certifications (par ex. ISO 140001), nous attestons que nous répondons aux plus hautes exigences en matière de sécurité et de qualité.

Nos collaborateurs doivent utiliser les ressources disponibles avec parcimonie, veiller à réduire les déchets et utiliser les matériaux de travail avec précaution.

2. Savoir interne et droits de propriété de tiers

Nos collaborateurs sont tenus de respecter la plus stricte confidentialité concernant les secrets industriels qui peuvent leur avoir été confiés ou dont ils ont pu avoir connaissance dans le cadre de leur activité. Les secrets commerciaux et industriels ainsi que le savoir-faire ne doivent pas être transmis à des tiers ou publiés sans protection juridique (par ex. par des accords de confidentialité) adéquate.

Nos innovations, notre savoir-faire et nos marques ont une valeur inestimable. Nous protégeons ces biens immatériels car ils ont une importance décisive pour l'avenir de notre entreprise.

3. Protection et sécurité des données

Nous organisons nos relations avec nos collaborateurs, candidats, partenaires commerciaux et autres groupes de personnes, actuels et anciens, de manière à ce que les données importantes pour l'entreprise, les données confidentielles, secrètes et personnelles soient protégées.

Nous collectons, traitons ou utilisons les données personnelles uniquement dans la mesure où cela est nécessaire à des fins déterminées, claires et licites. L'utilisation des données doit être transparente pour tous les intéressés. Nous leur garantissons un droit d'information et de rectification ainsi que, le cas échéant, d'opposition, de blocage et de suppression desdites données.

Nos collaborateurs s'engagent à respecter les dispositions légales afférentes à la protection des données, les réglementations légales et relatives à l'exploitation des entreprises et à les protéger des abus.

Nous nous engageons à appliquer un standard approprié à la sécurisation de ces données. Toutes les composantes du traitement des données doivent être sécurisées de manière à empêcher toute utilisation abusive interne ou externe.

4. Santé

La Hoffmann Holding investit durablement dans la qualification, les compétences et la santé de ses collaborateurs.

Par le biais d'une gestion de la santé au sein de l'entreprise, notamment sous forme d'alimentation saine, d'offres de fitness, de différentes actions (work-bike-balance, organisation de courses), de conférences régulières, de conseils ergonomiques, de secouristes qualifiés, d'un centre de formation pour les collaborateurs et les clients et différents évènements destinés à nos collaborateurs, nous créons un environnement qui ouvre à notre personnel des perspectives personnelles et professionnelles, lui permet de réaliser des performances et des résultats exceptionnels et stimule sa capacité d'insertion professionnelle.

5. Biens de l'entreprise

Nos collaborateurs ont le devoir d'utiliser les biens et le patrimoine de l'entreprise de manière appropriée, parcimonieuse et responsable.

VII. Contact

1. Interlocuteurs

Au sein de la société Hoffmann, les portes sont toujours ouvertes si vous avez des questions ou des doutes concernant d'éventuels manquements ou si vous souhaitez faire des suggestions en vue d'une amélioration.

En dehors des supérieurs hiérarchiques, de la direction ou des médiateurs, dans la mesure où ceux-ci sont présents sur le site, les personnes suivantes sont des interlocuteurs appropriés :

Responsable Droit
Thomas Weitl, compliance@hoffmann-group.com, Tél. : +49 89 8391 9409

2. Secret professionnel

Tous les interlocuteurs s'engagent à respecter le secret professionnel si tel est le souhait du demandeur ou si sa protection l'exige.