

# Code de conduite Hoffmann SE



**En tant qu'entreprise familiale traditionnelle, nous avons un engagement de longue date en faveur de l'intégrité et de la conduite éthique des affaires. Au cours d'une histoire de plus de 100 ans, nous avons toujours été un partenaire fiable pour nos clients - et cette réputation est un élément essentiel de notre succès durable. Travaillons ensemble pour préserver cet atout en établissant une culture de conformité active chez Hoffmann.**

## Table des matières

<b>I. Introduction</b> .....	<b>3</b>
Avant-propos du Conseil d'administration de Hoffmann SE1 .....	3
Les valeurs de l'entreprise Hoffmann.....	4
<b>II. Principes généraux</b> .....	<b>5</b>
Champ d'application.....	5
Efficacité des règles.....	5
Qu'est-ce qui est en cause ici ? .....	5
Comment devons-nous nous comporter ? .....	5
Respect de la loi.....	5
Signaler les violations .....	6
<b>III. Notre responsabilité en tant que membre de la société</b> .....	<b>8</b>
Droits de l'homme .....	8
Égalité des chances et égalité de traitement .....	8
Protéger l'environnement .....	8
<b>IV. Notre responsabilité en tant que partenaire commercial</b> .....	<b>9</b>
Conflits d'intérêts.....	9
Anti-bribery et anti-corruption .....	9
Traiter avec des agents publics et des titulaires de fonctions politiques.....	9
Invitations à des repas, des divertissements et des cadeaux.....	9
Dons et parrainage .....	10
Lutte contre le blanchiment d'argent .....	10
Taxes et droits de douane .....	10
Une concurrence loyale .....	11
<b>V. Notre responsabilité en tant qu'employeur</b> .....	<b>12</b>
Santé, sécurité et anti-discrimination   Droits de l'homme .....	12
Protection des données et sécurité informatique .....	12
Confidentialité .....	13
Actifs de la société .....	13
<b>VI. Mécanisme de révision</b> .....	<b>13</b>

## I. Introduction

### 1. Avant-propos du Conseil d'administration de Hoffmann SE<sup>1</sup>

Chers collègues,

Opérer dans un environnement commercial mondial peut souvent être un défi. Des conditions de marché complexes peuvent parfois nous mettre dans des situations où nous ne savons pas comment agir ou ne pas agir.

Dans cette optique, le présent code de conduite Hoffmann réaffirme notre engagement en faveur de la fiabilité et de la responsabilité, de la confiance et du respect mutuels, ainsi que d'une forte culture de l'éthique et de l'intégrité.

En tant qu'entreprise familiale de longue date et membre du groupe SFS, nous sommes fermement convaincus qu'une forte culture d'intégrité, de fiabilité et de transparence conduit à de meilleures performances commerciales et est essentielle non seulement pour notre succès à long terme, mais aussi pour la protection et le bien-être de nos employés.<sup>2</sup> Une telle culture ne peut être créée que par nous tous, à travers nos attitudes et nos comportements dans nos activités quotidiennes. Tous les employés - indépendamment de leur poste ou de leur domaine de travail - doivent comprendre le code de conduite Hoffmann, agir en conséquence et vivre selon ses principes et nos valeurs fondamentales dans leurs activités quotidiennes.

Pour conserver la réputation de partenaire de confiance que nous avons acquise depuis la création de J. Hoffmann K.G. Qualitätswerkzeuge, nous devons tous agir avec soin.

Le comportement inapproprié d'une seule personne peut nuire gravement à la réputation que nous avons bâtie au cours des 100 dernières années et à la confiance que la société, nos clients, nos employés et nos partenaires commerciaux placent en nous. C'est pourquoi nous sommes tous responsables de la réputation de notre entreprise.

Le code de conduite Hoffmann résume les principes et règles essentiels qui s'appliquent à toutes nos activités. Il définit les attentes de l'entreprise, et tous les employés doivent adhérer à ces principes dans leurs activités quotidiennes.

Le code de conduite Hoffmann est une ligne directrice pour tous les employés du monde entier. Il contient les principes qui constituent la base de nos relations quotidiennes entre nous, avec les clients et avec les partenaires commerciaux.

Veuillez donc prendre le temps de lire attentivement le Code de conduite Hoffmann.

Conseil d'administration de Hoffmann SE, Munich 2022

---

<sup>1</sup> Le groupe Hoffmann comprend toutes les sociétés du groupe Hoffmann SE conformément aux §§ 15 et suivants de la loi sur les sociétés anonymes. AktG (loi allemande sur les sociétés par actions). Nos entreprises partenaires Hch. Perschmann GmbH, Götde GmbH et Oltrogge & Co. KG ne sont pas incluses uniquement aux fins de la présente politique. " Hoffmann SE " ou " Hoffmann ", y compris toutes les filiales de Hoffmann conformément aux §§ 15 ff.

<sup>2</sup> Nous utilisons un langage sensible au genre dans nos publications. Pour garantir une facilité de lecture constante, nous utilisons un langage neutre dans la mesure du possible afin de couvrir tous les genres.

## 2. Les valeurs de l'entreprise Hoffmann

**Notre objectif : permettre aux gens de donner le meilleur d'eux-mêmes.**



Chez Hoffmann, nous cultivons une culture d'entreprise axée sur les valeurs qui permet à notre équipe de donner le meilleur d'elle-même et de créer ainsi les bases de notre succès durable depuis déjà plus de 100 ans.

La culture Hoffmann repose sur les trois piliers : **Pionnier - Précis - Personnel.**

### Pionnier

Nous recherchons des réponses **créatives** aux besoins de nos clients. Ce faisant, nous ouvrons **avec confiance** de nouvelles opportunités. La référence de notre innovation est la qualité de nos **solutions**.



### Précision

**Notre performance en toute simplicité** : Un travail de précision. Pour ce faire, nous nous appuyons sur des processus **simples**. Nous concentrons nos actions sur les exigences de nos clients. Nous tenons nos promesses **de manière fiable**.

### Personnel

**Notre style** : Nous misons sur une coopération basée sur la confiance, l'écoute attentive et la communication **respectueuse**. Notre travail est basé sur la **transparence** et la passion.



## II. Principes généraux

### 1. Champ d'application

Le code de conduite Hoffmann s'applique à tous les employés de Hoffmann SE en Allemagne et à l'étranger ainsi qu'à ses filiales (ci-après également : " employés Hoffmann " ou " employés ").

Hoffmann mettra ce code de conduite Hoffmann à la disposition des entreprises coopérantes qui ne sont pas soumises au champ d'application ci-dessus (par exemple, les entreprises partenaires) et proposera l'introduction de règles correspondantes pour garantir le respect des principes énoncés dans ce document.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux la même intégrité que celle que nous exigeons de nos employés.

### 2. Efficacité des règles

Hoffmann agit dans le respect du code de conduite Hoffmann, en tenant compte des lois et des facteurs culturels spécifiques applicables sur les sites des différents pays.

Nous encourageons activement la publication de ce code de conduite Hoffmann et sa mise en œuvre (par exemple, par le biais de formations). Tous les superviseurs sont tenus de fournir aux employés de leur secteur des informations sur le Code de conduite Hoffmann et de promouvoir activement son respect.

### 3. Qu'est-ce qui est en cause ici ?

En tant que société opérant dans plus de 50 pays à travers le monde, il va de soi que nous devons nous conformer aux lois et réglementations applicables au niveau local, national et international. Le respect des lois et réglementations est un facteur clé du succès durable de notre entreprise.

### 4. Comment devons-nous nous comporter ?

Outre le respect de la loi et des exigences légales applicables, il est attendu de vous, en tant qu'employé de Hoffmann, que vous intériorisiez les valeurs de l'entreprise et les autres exigences éthiques et morales du présent Code de conduite Hoffmann. Le Code de conduite Hoffmann établit une norme minimale contraignante au sein du Groupe et fournit une orientation de haut niveau. Il peut être complété par les règles et règlements de Hoffmann.

Les cadres sont censés acquérir les connaissances nécessaires sur le droit applicable et le cadre juridique de l'entreprise dans leur domaine de responsabilité.

Hoffmann s'engage à respecter les valeurs et le contenu définis dans ce code de conduite, mais respecte également les coutumes et les cultures locales.

### 5. Respect de la loi

Nous respectons les lois respectives de tous les pays dans lesquels nous faisons des affaires. Notre entreprise a toujours respecté cette règle, quels que soient les inconvénients économiques qui peuvent en résulter. Nous attendons le même engagement de la part de nos partenaires commerciaux.

Nous préférons ne pas faire affaire avec quelqu'un plutôt que de violer nos obligations légales. Cela signifie également que nous ne nous engageons pas dans des activités basées sur la fraude, le détournement, l'extorsion, le vol, le détournement de fonds ou toute autre atteinte délibérée aux actifs de nos clients ou de tiers. S'il existe des différences entre les lois nationales, le Code de conduite Hoffmann et les principes ou directives internationaux pertinents, les règles les plus strictes seront suivies.

Hoffmann favorise un environnement de travail dans lequel les employés se sentent à l'aise pour soulever des questions et des préoccupations. Tous les employés sont personnellement responsables du respect de la loi dans leurs domaines de responsabilité respectifs. L'attitude, le comportement et les actions de chaque individu contribuent à l'image de Hoffmann.

Les managers agissent en tant que modèles pour tous les employés. Ils montrent comment les normes définies dans le code de conduite Hoffmann doivent être mises en œuvre dans la pratique et s'assurent que leurs employés connaissent et respectent le code de conduite Hoffmann.

## **6. Signaler les violations**

Hoffmann s'efforce d'agir de manière éthique et en conformité avec la loi dans toutes les transactions commerciales.

Tous les employés de Hoffmann sont tenus de signaler les violations graves de la loi ou des règlements internes, ou les comportements susceptibles d'entraîner un préjudice important pour le groupe Hoffmann, à la personne qui les supervise directement. Si cela n'est pas approprié dans un cas individuel, l'employé doit signaler la violation au niveau hiérarchique supérieur ou au département de gestion de la conformité de Hoffmann.

Aucune action contre les employés qui signalent de telles violations de bonne foi ne sera tolérée (principe de non-rétorsion). Toutefois, toute personne qui, par imprudence ou en toute connaissance de cause, porte des accusations ou des allégations fausses ou non fondées en subira les conséquences. En règle générale, Hoffmann encourage ses collaborateurs à s'adresser directement à leurs supérieurs, car les problèmes peuvent souvent être résolus de manière adéquate de cette façon.

Les violations de la loi et/ou des règlements internes entraîneront des conséquences appropriées pour la personne responsable, y compris des poursuites en vertu du droit du travail ou des conséquences disciplinaires. Les violations de ce type peuvent également entraîner des poursuites pénales et/ou des conséquences au titre du droit de la responsabilité.

En cas de doute ou de questions, veuillez contacter votre superviseur. Vous pouvez également contacter directement le département de gestion de la conformité. Pour ce faire, vous pouvez utiliser l'un des canaux mentionnés ci-dessous - en fonction des possibilités techniques et des lois locales.

Vous trouverez de plus amples informations sur notre site Internet. Hoffmann Compliance Management peut être contacté comme suit :

**Site web :** [G e s t i o n d e l a c o n f o r m i t é](#)

**Courriel :** [compliance@hoffmann-group.com](mailto:compliance@hoffmann-group.com)

**Téléphone :** +49 (0)89 8391 9999

**Poste :** Hoffmann SE  
Compliance  
Management  
Haberlandstr. 55  
81241  
Munich  
Allemagne

### III. Notre responsabilité en tant que membre de la société

#### 1. Droits de l'homme

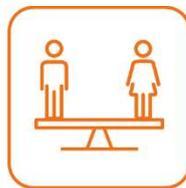


Nous respectons les droits de l'homme et la dignité humaine et nous nous engageons à les sauvegarder et à les protéger. Nous croyons que la diversité est un avantage concurrentiel, nous respectons la dignité de toutes les personnes et nous nous engageons à faire respecter et à protéger les droits de l'homme.

Nous rejetons fermement toute forme d'exploitation, en particulier le travail forcé ou le travail des enfants ainsi que l'esclavage moderne, et veillons à respecter strictement les lois en vigueur.

La rémunération et les avantages correspondent au moins au salaire minimum légal et sont conformes à toutes les réglementations applicables en matière de temps de travail dans le pays concerné. Ceci s'applique également à nos fournisseurs et partenaires.

#### 2. Égalité des chances et égalité de traitement



Nous considérons les personnes, leurs expériences et leurs qualités personnelles uniques comme une valeur ajoutée pour notre entreprise. La diversité de nos employés apporte avec elle des idées, des perspectives, des talents et des valeurs uniques qui contribuent directement à notre succès. C'est pourquoi nous ne tolérons aucune discrimination ou traitement offensant fondé sur l'ascendance, l'origine ethnique, le sexe, la religion, l'âge, le handicap, l'affiliation syndicale ou politique, l'orientation sexuelle, l'état civil ou la situation familiale.

En outre, le recrutement, la sélection, la formation, la promotion et la rémunération des employés sont basés uniquement sur des critères objectifs liés au travail, tels que l'expérience et les performances. Nous veillons à ce que notre personnel soit formé à la lutte contre la discrimination et avons mis en place un processus de recrutement spécifique et transparent à cet égard.

Nous nous engageons également à diversifier notre personnel et à promouvoir l'inclusion sur le lieu de travail.

#### 3. Protéger l'environnement



Non seulement nous nous conformons aux lois existantes en matière de protection de l'environnement et de durabilité, mais nous nous efforçons également d'éviter toute consommation inutile de ressources non renouvelables.

Nous nous efforçons de limiter notre consommation d'énergie et d'atténuer le changement climatique dans nos processus de production en mettant en œuvre des concepts énergétiques de pointe et respectueux de l'environnement dans les bâtiments de notre entreprise et en prenant diverses mesures. Des initiatives visant à réduire la consommation d'énergie, dont l'efficacité est mesurée lors de l'évaluation de notre empreinte carbone.

Chaque jour, nous expédions des milliers d'envois avec une grande précision de livraison en Allemagne et dans le monde entier - l'emballage et la logistique sont donc des questions essentielles. Nous nous engageons à réduire la quantité de déchets que nous produisons grâce à des concepts d'emballage, de logistique et de transport optimisés, et à manipuler les substances dangereuses de manière responsable en formant nos employés et en respectant les réglementations en vigueur.

L'impact que nous avons à travers nos produits est également important : nous nous engageons à assurer la sécurité de nos clients en respectant toutes les réglementations applicables, en tenant nos clients informés et en mettant en place un programme de rappel. Nous encourageons également nos clients à agir de manière durable en proposant des services et des produits munis d'un label écologique et de promouvoir les produits ayant un impact moindre sur l'environnement.

Tous les employés contribuent également à la conservation des ressources naturelles et à la protection de l'environnement et du climat par leur comportement individuel.

## IV. Notre responsabilité en tant que partenaire commercial

### 1. Conflits d'intérêts



Notre réputation dépend fortement de l'indépendance de nos processus décisionnels et de notre intégrité. Nous évitons toute relation ou activité qui pourrait affaiblir, ou même sembler affaiblir, notre capacité à prendre des décisions objectives et justes. Un conflit d'intérêts se produit lorsque des décisions commerciales sont influencées par des intérêts personnels. Par conséquent, les employés ne doivent pas utiliser leur rôle chez Hoffmann pour obtenir des avantages privés de la part de partenaires commerciaux ou d'autres personnes concurrents.

Pour éviter tout conflit de ce type, les employés doivent séparer leurs intérêts privés de leurs intérêts professionnels afin que des décisions impartiales soient prises dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Pour plus de détails, veuillez vous référer à notre **Politique d'intégrité**.

### 2. Anti-bribery et anti-corruption



Nous ne tolérons aucune forme de corruption ou de subornation, y compris le fait d'offrir ou de donner, de demander ou d'accepter des avantages indus ou des gratifications afin d'essayer - ou même de sembler essayer - d'influencer de manière inappropriée la décision d'une autre personne afin d'obtenir un avantage injuste. Ce principe de tolérance zéro s'applique non seulement à nos employés, mais aussi à toutes les autres personnes et organisations agissant en notre nom ou dans notre intérêt.

Aucun service gratuit n'est offert, promis ou accordé aux partenaires commerciaux d'Hoffmann. Les seules exceptions à cette règle sont les dons (voir ci-dessous la rubrique "Dons et parrainage") et les repas d'affaires.

Bien entendu, ces règles ne doivent pas être contournées par le recours à des tiers (par exemple, des consultants et des intermédiaires).

### 3. Traiter avec des agents publics et des titulaires de fonctions politiques



Nos relations avec les agents publics<sup>3</sup> sont entièrement conformes à la loi et à nos règlements internes. Il est particulièrement important de faire preuve de la plus grande retenue dans les relations d'affaires avec les agents publics.

Dans ce contexte, le terme "agent public" doit être compris dans un sens large et indépendamment de toute définition dans le système juridique national pertinent. En tout état de cause, cette définition inclut toujours les fonctionnaires et employés des autorités publiques, des institutions publiques, des entreprises d'État et des organisations internationales, ainsi que des candidats, des représentants et des employés des partis politiques.

### 4. Invitations à des repas, des divertissements et des cadeaux



Les invitations à des repas ou à des réceptions ne peuvent être acceptées que si elles sont considérées comme appropriées dans le cours normal des affaires et ne peuvent être interprétées comme une tentative d'influencer les employés dans leurs décisions professionnelles. Les cadeaux ne doivent pas être acceptés par les employés.

<sup>3</sup> Y compris les membres de la famille des agents publics et les sociétés détenues entièrement ou partiellement par un gouvernement, un agent public ou un membre de la famille d'un agent public.

Les cadeaux ayant une valeur symbolique peuvent être exemptés de cette règle si le refus est considéré comme offensant dans le pays concerné culture locale et/ou à condition que ces cadeaux ne soient pas susceptibles d'influencer les décisions commerciales de la partie qui les accepte. Toutefois, l'acceptation d'argent liquide ou d'articles équivalents (par exemple, des bons d'achat) n'est en aucun cas autorisée. Notre **politique d'intégrité** définit la manière dont les invitations et les cadeaux doivent être traités.

## 5. Dons et parrainage



Nous sommes conscients de notre responsabilité en matière d'éducation et de science, de culture et de sport, ainsi que dans le domaine social. La responsabilité sociale et l'engagement social font partie intégrante de la culture d'entreprise de Hoffmann depuis des décennies. Depuis 2006, Hoffmann a soutenu activement des projets visant à aider les enfants et les jeunes socialement défavorisés et traumatisés par le biais de sa fondation caritative Hoffmann Group Foundation.

Les dons effectués par Hoffmann le sont en tant qu'engagement social, de manière transparente et sur une base volontaire, sans aucune attente de retour. L'objectif du don, le bénéficiaire et le reçu du don sont documentés pour garantir la transparence.

Hoffmann ne fait pas de dons directs ou indirects à des organisations politiques, à des partis ou à des personnes exerçant des fonctions politiques.

Contrairement aux dons, Hoffmann reçoit des services de relations publiques et de publicité en échange de parrainages. Les parrainages ne doivent pas être utilisés pour contourner les dispositions relatives aux dons.

En général, nous n'effectuons des dons ou des parrainages que dans le cadre des lois respectives.

## 6. Lutte contre le blanchiment d'argent



Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations nationales et internationales applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent. Nous sommes engagés dans la lutte internationale contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme et du trafic de drogue. Notre objectif est de ne faire affaire qu'avec des partenaires commerciaux de bonne réputation, impliqués dans des activités commerciales légales et dont les fonds proviennent de sources légitimes.

Dans le cadre de nos activités mondiales et lorsque nous pénétrons sur de nouveaux marchés, nous devons nous conformer à un large éventail de réglementations en matière de commerce extérieur, de fiscalité et de douanes. Hoffmann est conscient de sa responsabilité sociale en remplissant ses obligations fiscales et douanières.

## 7. Taxes et droits de douane



Nous fournissons des produits et des services à des pays du monde entier et nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière d'importation et d'exportation. Cela s'applique également à notre responsabilité de remplir nos obligations douanières et fiscales.

Le programme de conformité commerciale interne de Hoffmann (Trade ICP) est utilisé à cet égard pour garantir le respect de ces lois, c'est-à-dire la cohérence et l'exhaustivité de l'information sur le commerce international, le respect de la réglementation en matière d'exportation.

## 8. Une concurrence loyale



Nous nous engageons à mener nos activités avec honnêteté, respect, intégrité et des normes éthiques élevées. Une forte culture d'intégrité, de fiabilité et de transparence favorise de meilleures performances commerciales et est donc essentielle à notre réussite à long terme.

Il est important que tous les employés le comprennent, agissent en conséquence, soient responsables et mettent activement en pratique ces principes et nos valeurs fondamentales dans les domaines suivants leur travail quotidien.

Nous adhérons donc au principe de la concurrence loyale en tant que condition préalable à l'économie sociale de marché et agissons conformément à toutes les lois protégeant la concurrence. Tous les employés sont tenus de respecter les lois sur la concurrence en vigueur. Les échanges illégaux d'informations et les accords de fixation des prix et/ou de partage du marché avec les concurrents et les fournisseurs sont interdits. Nous nous opposons expressément à l'espionnage, au vol et à l'utilisation d'autres méthodes illégales pour obtenir des informations sur les concurrents et leurs activités commerciales. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à notre **politique antitrust**.

Les informations confidentielles de tiers et leur savoir-faire doivent être respectés et protégés. Nous n'utilisons les connaissances de tiers que dans la mesure où nous en avons connaissance par des sources légales ou généralement accessibles. Les droits de propriété industrielle de tiers (brevets, modèles d'utilité et marques) doivent être respectés et ne peuvent être utilisés qu'avec l'accord du titulaire respectif des droits de propriété.

## V. Notre responsabilité en tant qu'employeur

### 1. Santé, sécurité et anti-discrimination | Droits de l'homme



La protection de la santé de nos employés et la prévention des risques sont très importantes pour nous. Nous veillons à respecter pleinement l'ensemble des réglementations, lois et normes relatives à la santé et à la sécurité au travail, ainsi que les règles de sécurité en vigueur dans chaque pays où nous opérons. Parmi les exemples de mesures préventives, citons les évaluations des risques pour identifier les risques, la réduction des niveaux sonores et la formation pour garantir les meilleures pratiques sur nos sites.

Nos employés doivent disposer de suffisamment de temps pour se reposer. Nous considérons donc qu'il est de notre devoir de respecter également les dispositions légales et internes existantes en matière de temps de travail, de pauses et de temps de repos.

Nous nous engageons à offrir des conditions de travail équitables et à préserver les droits de nos employés.

Nous nous attachons à promouvoir le développement personnel en offrant des possibilités de carrière, des options de développement professionnel continu et des entretiens d'évaluation annuels pour identifier les étapes ultérieures de la carrière.

Tous les employés peuvent être représentés par une organisation de leur choix pour toutes les questions liées à leur emploi.

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination ou de harcèlement.

Ce code de conduite est fondé sur les principes du Pacte mondial des Nations unies (Global Compact) et de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

### 2. Protection des données et sécurité informatique



Nous avons une responsabilité collective et une obligation légale de protéger les informations confidentielles et sensibles qui nous sont confiées par nos clients, fournisseurs et autres parties prenantes avec autant de soin que nous protégeons nos propres informations. Nous sommes également tenus de prendre des mesures raisonnables pour protéger les données personnelles contre toute violation, perte ou utilisation non autorisée et nous nous engageons donc à maintenir un niveau approprié de sécurité des données.

Les secrets d'affaires et commerciaux doivent être traités comme des informations confidentielles. Les informations sensibles ne doivent pas être utilisées pour poursuivre des intérêts personnels ni être divulguées à des tiers. Les informations relatives à l'entreprise doivent être sécurisées à tout moment, y compris par des moyens techniques.

Les employés doivent se conformer aux réglementations en matière de protection des données applicables à leur domaine de responsabilité, au mieux de leurs connaissances et de leurs convictions. Notre **politique de confidentialité du groupe** contient de plus amples détails.

### 3. Confidentialité



Toutes les informations commerciales et opérationnelles obtenues dans le cadre de la collaboration avec la société Hoffmann qui n'ont pas été légalement divulguées au public sont soumises au secret (confidentialité) et ne doivent pas être divulguées à des tiers non autorisés.

Les tiers comprennent également les personnes liées ou les employés qui n'ont aucune connaissance officielle du projet ou du processus en question. En outre, l'interne

les informations ne peuvent être utilisées qu'à des fins professionnelles. Cela s'applique également à la période qui suit la fin de la relation de travail.

### 4. Actifs de la société



Les installations, équipements, documents commerciaux, matériel informatique et données mis à notre disposition pour notre travail sont la propriété de Hoffmann. Nous traitons toujours ces biens avec soin, parcimonie et responsabilité et ne les utilisons jamais de manière inappropriée. L'utilisation abusive de l'infrastructure, des systèmes et des services informatiques et de communication d'Hoffmann à des fins illégales ou contraires à l'éthique ne sera en aucun cas tolérée.

## VI. Mécanisme de révision

Ce code de conduite est revu chaque année par le responsable de la conformité de Hoffmann SE et modifié si nécessaire.

Hoffmann SE  
Haberlandstrasse 55  
81241 Munich  
Allemagne

[www.hoffmann-group.com](http://www.hoffmann-group.com)

Adopté par la  
Commission exécutive  
HSE : 08/2022

Gestion de la conformité HSE  
V2.0