

# **Principes généraux de gestion du groupe Diehl**

**(Code de conduite)**

Pour des raisons de lisibilité, nous ne faisons pas de distinction entre les genres par le biais de mentions doubles.

## **Remarque préliminaire**

Chers collaborateurs, chères collaboratrices,

Diehl gère ses affaires conformément aux lois et règles administratives des pays dans lesquels travaillent ses employés ainsi qu'aux principes exposés dans ce texte. Les collaborateurs de tous les niveaux hiérarchiques ainsi que les organes sont tenus de les observer sans exception. Les pratiques déloyales, voire illégales ne sont pas compatibles avec nos principes de gestion. En particulier, tout type de pot-de-vin et de corruption est interdit.

Aussi mettons-nous l'accent sur un environnement de travail dans lequel les collaborateurs peuvent aborder ouvertement les thèmes de conformité et en discuter aussi bien avec leurs supérieurs qu'avec l'Organisation de conformité. Notre objectif est de faire en sorte que tous les collaborateurs soient durablement sensibilisés au thème de la conformité dans leur travail quotidien.

## **La Direction**

## **1. Pratiques commerciales réglementaires**

Diehl mise sur l'intégrité et la loyauté dans toutes ses activités commerciales. Tous les documents commerciaux doivent être conformes aux lois ainsi qu'aux propres directives de Diehl. Toutes les valeurs en capital doivent apparaître dans la comptabilité.

### **1.1 Interdiction de corruption**

Diehl interdit tout type de pots-de-vin et de corruption. Aucun employé n'est autorisé à offrir, accorder ou accepter lui-même des pots-de-vin. La corruption est un délit, et ce aussi bien au niveau des relations commerciales que de l'autorité publique ou de l'octroi d'un avantage et des paiements de facilitation. Il est en particulier interdit à tous les collaborateurs d'offrir, de promettre, d'accorder ou d'accepter de façon directe ou indirecte des avantages quelconques non fondés – matériels ou autres – en vue d'obtenir un contrat ou de bénéficier de faveurs illégitimes (corruption).

### **1.2 Concurrence / Interdiction des ententes**

Tous les employés doivent respecter les dispositions en vigueur sur les cartels et la concurrence.

Les employés ne sont notamment pas autorisés à proposer ou à conclure des arrangements :

- avec un concurrent, pour ce qui concerne le commerce de marchandises ou de services avec des tiers ;
- avec des clients, au sujet du prix ou des conditions de livraison sous lesquelles le client revendra les produits ou les prestations de services de Diehl à des tiers.

### **1.3 Relations commerciales**

Les relations entre l'entreprise, ses employés et ses partenaires commerciaux – par ex. qu'il s'agisse de fournisseurs et de clients, de services publics et de leurs employés, etc. – doivent être transparentes, surtout au niveau des achats et des ventes. Ceci est également valable dans le cas de relations avec d'anciens collaborateurs et en particulier de relations avec des proches d'un salarié fournissant directement ou indirectement des marchandises ou des prestations de services au groupe.

Sur la base de nos directives de conformité, des examens de diligence sont effectués auprès de partenaires commerciaux définis.

Les salariés impliqués dans des négociations de contrat avec des administrations doivent avoir connaissance des directives applicables dans le pays respectif pour la procédure d'offre et doivent les respecter.

Diehl n'a recours qu'à des moyens loyaux et légaux pour obtenir des contrats et observe toutes les dispositions légales dans ses négociations.

## **1.4 Respect des lois sur le contrôle des exportations et des importations**

Les employés impliqués dans l'importation ou l'exportation de marchandises, de prestations de services ou d'informations techniques doivent connaître les dispositions en vigueur et les observer. Par ailleurs, ils doivent veiller à ce que les documents d'importation et d'exportation soient complets.

Dans la mesure où l'exportation de produits et de données techniques est réglementée dans le pays concerné, les collaborateurs doivent se procurer, avant l'exportation, les licences nécessaires et autres autorisations des pouvoirs publics.

## **1.5 Prévention contre le blanchiment d'argent**

Diehl respecte les dispositions légales relatives à la prévention contre le blanchiment d'argent.

## **1.6 Prévention des conflits d'intérêts**

Tous les collaborateurs sont tenus d'éviter toute situation pouvant donner lieu à un conflit entre leurs intérêts personnels et les intérêts de Diehl. Un conflit d'intérêts peut naître lorsque les agissements d'un employé, ou les intérêts qu'il poursuit, peuvent perturber l'accomplissement objectif et efficace de ses devoirs et la perception de sa responsabilité envers Diehl.

## **1.7 Attitude correcte face aux invitations, cadeaux et autres avantages**

L'acceptation ou l'octroi de cadeaux ou d'autres avantages ne sont autorisés qu'avec l'accord du supérieur respectif et / ou du responsable de la conformité au sein de l'entreprise (Corporate Compliance Officer, CCO), et seulement à condition que les cadeaux ou les avantages ne transgressent pas les lois ou les directives, ne dépassent pas des limites acceptables et ne visent pas à influencer des décisions de façon malhonnête. Pour juger si les cadeaux ou les invitations sont acceptables ou non, il faut se baser sur les pratiques commerciales usuelles ; il convient de tenir également compte des éventuelles particularités des pays concernés. Tout ce qui peut apparaître comme malhonnête ou incorrect est à éviter.

## **1.8 Secrets commerciaux et protection de la propriété intellectuelle**

Tout employé s'engage à traiter de manière confidentielle les informations commerciales qui ne sont pas connues officiellement et qui concernent Diehl ou des partenaires commerciaux, et à les protéger afin d'éviter qu'elles ne soient révélées involontairement.

La propriété intellectuelle de Diehl constitue une valeur en capital essentielle. Elle comprend des brevets, des secrets commerciaux, des droits de marque et des droits d'auteur. Le groupe Diehl a

pour politique de créer un ensemble de droits relatifs à sa propriété intellectuelle – qui est d'une grande importance économique –, de les utiliser avec responsabilité, de les conserver, de les protéger et de les défendre. Diehl respecte la propriété intellectuelle d'autres personnes physiques et morales, et n'utilise les informations, les logiciels ou les procédés d'autrui que conformément aux contrats de licence en vigueur ou dans le cadre des spécifications légales.

## **1.9 Protection des données**

Diehl prélève, traite et utilise des données à caractère personnel uniquement dans la mesure où cela est autorisé par la loi, que le but en est légitime et que cela est nécessaire à l'accomplissement d'une tâche. Tous les collaborateurs doivent traiter les données à caractère personnel de manière conforme aux lois applicables et les protéger.

Diehl prend des mesures de sécurité techniques et organisationnelles pour protéger les données à caractère personnel contre toute manipulation, perte, destruction ou accès de tiers non autorisés. Ces mesures de sécurité sont en permanence améliorées en fonction des derniers développements.

## **2. Collaborateurs / collègues**

### **2.1 Respect de la dignité humaine**

La dignité personnelle, la vie privée et les droits de la personnalité de chacun sont à respecter. Toute punition corporelle est interdite. Il en va de même pour le harcèlement ou l'abus physique, sexuel, psychique ou verbal à l'encontre d'un collaborateur.

### **2.2 Non-discrimination**

Les différences culturelles sont à reconnaître et à respecter. De façon générale, tous les salariés doivent, notamment dans les questions de recrutement, de promotion, de rémunération, de prestations complémentaires, de formation, de licenciement et de fin de contrat de travail, être jugés selon leurs capacités et les qualifications qui leur sont demandées.

### **2.3 Hygiène & sécurité**

Diehl garantit à tous ses employés des conditions de travail qui répondent aux exigences de la protection du travail et de la santé. Les dispositions légales en vigueur constituent les prescriptions minimales à respecter. Des mesures adéquates sont prises pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

## **3. Environnement social / relations publiques**

### **3.1 Temps de travail**

Les heures de travail doivent être conformes aux dispositions légales ou aux règlements usuels de la branche, selon les directives les plus sévères.

### **3.2 Rémunération**

Les salaires, y compris la rémunération des heures supplémentaires et des prestations spéciales, doivent correspondre au niveau fixé par les lois et dispositions en vigueur.

### **3.3 Liberté d'association**

Diehl préserve le droit d'association et le droit aux négociations collectives des collaborateurs.

### **3.4 Interdiction du travail des enfants**

Toute forme de travail d'enfant est interdite. Si la loi ne prévoit pas d'âge minimum plus élevé, aucune personne en âge de scolarité obligatoire ou de moins de 15 ans ne pourra être employée (exceptions stipulées dans la Convention n° 138 de l'OIT).

### **3.5 Interdiction du travail forcé et de la traite humaine**

Toute forme de travail forcé, d'esclavage et de traite humaine est interdite. Cela inclut le travail carcéral forcé, la servitude et d'autres pratiques similaires (conformément aux Conventions 29 et 105 de l'OIT).

## **4. Protection de l'environnement**

On s'engage à respecter les dispositions et standards relatifs à la protection de l'environnement, et ce en s'efforçant de réduire les impacts en terme de pollutions et d'améliorer continuellement la protection de l'environnement.

## **5. Respect des principes généraux de gestion**

Les cadres et supérieurs ont un rôle d'exemple particulier et doivent s'assurer que leurs collaborateurs connaissent bien le contenu des présents principes de gestion. Les cadres mettent en place des mesures préventives dans leur service afin de prévenir les infractions. Tous les collaborateurs de tous les niveaux hiérarchiques ainsi que les organes sont eux-mêmes responsables du respect

des présents principes de gestion. Les infractions peuvent être sanctionnées par des mesures disciplinaires, sans préjudice d'autres conséquences relevant du droit civil ou du droit pénal.

## 5.1 Formations à la conformité

Des formations à la conformité (séances présentielles / apprentissage en ligne) sont régulièrement organisées pour les collaborateurs de tous les niveaux hiérarchiques dans tous les pays où opère le groupe Diehl. Ces formations à la conformité visent à expliquer les "Principes généraux de gestion du groupe Diehl". Elles mettent l'accent sur la prévention de la corruption / le droit de la concurrence. Pour certaines fonctions, par ex. dans les services Ventes et Achats, des formations spécialement conçues pour ces services sont réalisées.

## 5.2 Organisation de conformité

Afin d'ancrer le thème de la conformité au sein du groupe Diehl et d'imposer les "Principes généraux de gestion du groupe Diehl", le Directoire et le Conseil de surveillance ont créé une Organisation de conformité. Cette organisation du groupe est dirigée par le responsable de la conformité au sein de l'entreprise (Corporate Compliance Officer, CCO).

Un Comité de conformité, également constitué de membres du Directoire, a été créé pour contrôler régulièrement nos processus commerciaux au regard du respect des présents principes, mais aussi pour identifier les problèmes de conformité et enquêter sur les infractions repérées. Par ailleurs, le CCO présente régulièrement un rapport au Directoire.

L'Organisation de conformité au sein du groupe Diehl est complétée par un médiateur externe (avocat) neutre, soumis à une obligation de confidentialité stricte. Les collaborateurs du groupe Diehl et d'autres tiers peuvent s'adresser en toute confiance au médiateur, en tant qu'organe neutre, s'ils observent des pratiques commerciales incorrectes au sein des entreprises du groupe Diehl.

Diehl encourage ses collaborateurs à signaler les cas suspects pour éviter à l'entreprise de subir un préjudice. L'identité des collaborateurs qui signalent une éventuelle infraction sera traitée de manière confidentielle. De même, aucun collaborateur ne saurait être sanctionné ou désavantagé de toute autre manière en raison du fait qu'il a effectué un tel signalement.

Les coordonnées du CCO et celles du médiateur sont publiées sur Internet ([www.diehl.com](http://www.diehl.com) / Groupe / Entreprise / Conformité). Le CCO peut être consulté sur toutes les questions relatives à ce thème.