

Code of Ethics [Code de déontologie]

Faire ce qui est juste

Chère équipe CWS, chers lecteurs,

En tant que membre de l'univers Haniel, CWS partage l'idée que les entreprises doivent constamment créer de la valeur économique tout en renforçant les valeurs sociales. Elles doivent pour cela être conscientes de l'impact de leurs décisions économiques sur le monde dans lequel nous vivons et sur les générations futures – En bref : il s'agit de respecter l'équité intergénérationnelle.

Respecter l'équité intergénérationnelle signifie également atteindre des objectifs en respectant les règles et en prenant des décisions qui soient équitables et éthiques et reflètent nos valeurs ainsi que la boussole morale qui nous sert à orienter notre travail. Cela ne signifie pas seulement que nous respectons les lois – il va de soi que nous le faisons. Cela signifie aussi « faire ce qui est juste » en suivant quelques principes éthiques simples qui nous permettent de prendre les bonnes décisions.

Le Code of Ethics (Code de déontologie) de Haniel a été conçu dans cet esprit et s'applique aussi à toutes les filiales de Haniel. Ce Code of Ethics (Code de déontologie) esquisse les pratiques commerciales générales qui guident l'action de chaque individu dans l'univers de Haniel.

Faire ce qui est juste. Pour un avenir plus sain et plus sûr.

Il existe par ailleurs d'autres directives qui servent à orienter la gestion des affaires et la collaboration : dans notre Code of Conduct (Code de conduite), nous donnons des indications à nos fournisseurs sur ce que nous attendons d'eux et de notre collaboration tandis que nos Core Behaviours (Principes fondamentaux) fixent les directives de base pour tous les collaborateurs au sein du groupe CWS. Toutes ces lignes directrices sont intimement liées et nous montrent la bonne attitude à adopter pour nous et notre entreprise.

Nous vous demandons de vous familiariser avec le Code of Ethics (Code de déontologie) et les directives associées*. Parlez-en avec vos collègues et surtout, posez des questions si vous avez des doutes sur ce qu'il faut faire dans une situation précise ou si certaines choses vous préoccupent.

CWS, c'est nous tous. Chacun d'entre nous doit incarner cette boussole morale. En nous servant de nos valeurs et des principes expliqués ici comme d'un fil conducteur pour notre travail quotidien, nous pourrons vraiment respecter l'équité intergénérationnelle et créer de la valeur pour les générations. Nous vous remercions de votre soutien sans faille et de votre engagement pour notre mission qui consiste non seulement à fournir une prestation, à nous améliorer et à réussir face à la concurrence mais à faire tout cela avec intégrité.

*Plus d'informations auprès de votre supérieur hiérarchique

Le Comité de direction

Code of Ethics

8

principes

1



Respect du droit

2



Pratiques d'emploi équitables et diversité

3



Absence de conflit d'intérêts

4



Absence de trafic d'influence ou de corruption

5



Législation en matière d'ententes et concurrence

6



Protection des actifs et des informations

7



Sécurité informatique, sécurité des données et supports numériques

8



Responsabilité par rapport à l'environnement et la communauté

1 Respect du droit



Le principe
Nous respectons et observons toutes les lois et dispositions en vigueur ainsi que nos directives et lignes directrices internes. CWS respecte les droits humains internationalement reconnus, comme ceux décrits dans le Pacte mondial des Nations Unies, et soutient leur respect. Nous veillons à connaître toutes les lois et dispositions pertinentes avant d'entreprendre une activité commerciale, nous respectons leurs principes et prenons soin d'agir de manière à ne pas enfreindre ces lois par inadvertance.

La finalité
Au cœur des principes de CWS figure notre profonde adhésion aux standards les plus élevés de l'intégrité et du comportement éthique Cela commence par le respect des lois et des dispositions en vigueur.

En tant que membre du Pacte mondial des Nations Unies, nous nous engageons chez CWS en faveur de pratiques commerciales responsables en alignant notre stratégie et notre activité commerciale sur les dix principes du Pacte mondial dans les domaines des droits humains, de l'environnement, de la lutte contre la corruption, du travail – y compris celui de l'abolition du travail des enfants et du travail forcé.

« Nous nous conformons à toutes les lois et dispositions. »



2

Pratiques d’emploi équitables et diversité

Le principe
Nous créons des emplois équitables, sûrs et diversifiés dans lesquels tous les collaborateurs peuvent développer leur potentiel. Nous ne tolérons aucune discrimination fondée sur l’appartenance ethnique, le genre, les convictions religieuses, les besoins particuliers, l’âge, l’identité sexuelle, le statut social ou les orientations politiques. Le harcèlement, les mesures de représailles, le mobbing ou le manque de respect n’ont pas leur place dans la culture de CWS où la contribution de tous les collaborateurs compte.

Nous entreprenons des démarches actives pour établir et promouvoir une culture de la diversité et de l’intégration où tous les collaborateurs sont traités avec dignité et respect. Les objectifs établis pour l’embauche et la promotion dans le sens de la diversité, la formation de nos équipes sur l’intégration de personnes de diverses origines et l’implication de perspectives et d’expériences différentes dans nos processus opérationnels et nos décisions offrent à tous les collaborateurs la même opportunité de contribuer à nos objectifs.

« Nous créons des emplois équitables et sûrs. »

La finalité
Notre organisation et la société dans son ensemble deviennent des lieux meilleurs et plus sûrs pour vivre et travailler, des lieux dans lesquels chaque être humain bénéficie d’une égalité des chances pour développer son potentiel. Nous sommes en outre convaincus que des équipes incarnant l’intégration et la diversité sont plus créatives, trouvent de nouvelles voies et amènent les changements indispensables - ce qui fait de nous un meilleur employeur et une meilleure entreprise, plus proche de nos clients.

Nous voulons être l’employeur privilégié à la fois pour nos collaborateurs et pour les nouveaux talents. Nos Core Behaviours (Principes fondamentaux) sont nos lignes directrices pour le travail que nous effectuons ensemble.

3

Absence de conflit d’intérêts



« Les décisions commerciales sont prises exclusivement dans l’intérêt de CWS. »

Le principe
Les décisions commerciales sont prises exclusivement dans l’intérêt de CWS, du groupe dans son ensemble ou du secteur d’activité respectif. En-dehors de la relation de travail, les intérêts et considérations d’ordre personnel, en particulier de nature financière, ne jouent un rôle à aucun niveau décisionnel. En cas de conflits réels ou même seulement potentiels entre des intérêts commerciaux et privés, cette situation doit être abordée avec le supérieur hiérarchique pour trouver une solution - le cas échéant en faisant intervenir le niveau de direction directement supérieur.

La finalité
Pour préserver la confiance au sein de CWS mais aussi auprès de tous ceux qui ont affaire avec nous, nous devons veiller à prendre les décisions qui sont dans le meilleur intérêt de CWS.

4

Absence de trafic d'influence ou de corruption



« Nous ne tolérons aucune forme de corruption ou de trafic d'influence. »

Le principe
Nous ne tolérons aucune forme de trafic d'influence ou de corruption. Chez CWS, les décisions commerciales reposent sur des critères objectifs comme la fiabilité et l'intégrité d'un partenaire commercial, le prix et la qualité des produits ou des prestations de services. Les décisions ne sont jamais influencées par la perspective de l'octroi ou du bénéfice d'avantages personnels.

Pour éviter ne serait-ce que l'apparence d'une interférence illicite sur les décisions, il est absolument interdit aux collaborateurs de CWS de proposer, réclamer ou accepter des cadeaux ou des hospitalités disproportionnés. Nous reconnaissons que l'octroi et l'acceptation de cadeaux et d'hospitalités peuvent être des moyens légitimes pour créer une bonne entente à long terme dans les relations commerciales.

Mais de tels cadeaux et hospitalités doivent toujours rester dans des proportions raisonnables, ils doivent représenter des dépenses commerciales légitimes et ne doivent pas être proposés ni acceptés si cela risque d'influencer le résultat d'une transaction commerciale ou d'être perçu comme une façon d'influencer une telle décision. La prudence est de mise en particulier lorsqu'il s'agit de cadeaux ou d'hospitalités concernant des représentants des autorités.

Des cadeaux ou des hospitalités disproportionnés ou déraisonnables pouvant altérer le jugement, la prudence est toujours de mise. En cas de doute, les collaborateurs doivent solliciter l'autorisation préalable de leur supérieur hiérarchique et signaler immédiatement l'octroi ou la réception d'une faveur qui risquerait de dépasser ces limites.

La transparence est le meilleur moyen d'éviter ne serait-ce qu'un semblant de corruption ou de trafic d'influence.

La finalité
La corruption est délétère et brise la confiance aussi bien dans les gouvernements que dans les entreprises. Elle diminue les chances de proposer les meilleurs produits et prestations de services aux meilleurs prix à ceux qui en ont le plus besoin et encourage la présence de structures contraires à l'éthique ou à la loi.

5

Législation en matière d'ententes et concurrence



Le principe
Nous sommes particulièrement conscients de notre responsabilité dans le domaine du droit de la concurrence. Nous rivalisons énergiquement et équitablement avec nos concurrents, toujours dans le respect du cadre législatif, sur le seul fondement des avantages qu'apportent nos produits et prestations de services. Nous ne participons pas à des ententes avec des concurrents ni à des démarches qui empêchent ou restreignent la concurrence de manière illicite.

Nous n'avons notamment pas le droit de nous engager dans une quelconque forme de communication ou d'accord visant à :

- **fixer des prix, des conditions de crédit, des remises ou des ristournes,**
- **se partager des contrats, des archés, des clients ou des territoires ou**
- **boycotter certains clients ou fournisseurs.**

La finalité
La restriction de concurrence est illégale. En outre, nous pensons qu'une concurrence équitable est dans l'intérêt de tous et permet d'insuffler plus de dynamisme aux marchés avec un plus grand choix, une meilleure valeur et davantage d'innovation. La libre concurrence conduit à une meilleure répartition des ressources humaines, financières et économiques, ce qui profite à tous les acteurs du marché et crée un avenir sûr et digne d'être vécu.

« Nous luttons avec équité ! »

6 Protection des actifs et information

« Chacun est responsable de la protection et de la préservation de la propriété de l'entreprise. »



Le principe
Nous utilisons nos actifs correctement et pour la finalité prévue. Nous sommes responsables de la détection et de la prévention de la fraude, du vol, du détournement de fonds et autres irrégularités. Certains de nos actifs les plus précieux sont immatériels et englobent nos secrets commerciaux, notre propriété intellectuelle et les informations confidentielles de notre entreprise. Nous devons protéger nos actifs immatériels tout comme les biens matériels ou l'argent de notre entreprise.

La finalité
Chaque utilisation impropre des ressources de CWS peut alourdir considérablement les coûts, perturber des processus opérationnels ou entraîner d'autres préjudices pour CWS. Le vol, la négligence et le gaspillage nuisent à notre performance financière.

7 Sécurité informatique, sécurité des données et supports numériques

Le principe
Nous attachons une grande importance à la sécurité de l'information, y compris la sécurité informatique et la cybersécurité, pour protéger CWS des menaces et des attaques malveillantes. La sécurité informatique et la sécurité des données vont bien au-delà d'une question d'informatique - nous sommes tous invités à utiliser les technologies dans les règles de l'art, de façon responsable et en accord avec les standards en vigueur.

Ce principe s'applique également à l'utilisation des supports numériques et des médias sociaux. Ces nouveaux canaux nous permettent de communiquer encore plus rapidement et efficacement - mais ils recèlent aussi de tout nouveaux dangers. C'est pourquoi nous sommes tous appelés à faire preuve de la même prudence avec les supports numériques et les médias sociaux.

La finalité
Les attaques se sont multipliées ces dernières années - c'est le revers de la médaille de la numérisation. Recevoir, traiter et transmettre des informations : c'est la base de tous les processus opérationnels.

Les connaissances internes ne doivent pas tomber entre les mains de personnes non autorisées et nous devons veiller à avoir toujours accès aux informations exactes et complètes pour diriger l'activité sans interruption et pouvoir répondre à nos obligations de reporting financier.

Par ailleurs, une manipulation responsable des données et des informations que des tiers mettent à notre disposition est un élément essentiel pour préserver la confiance. Des violations involontaires du droit d'auteur, de la garantie et de la protection des données peuvent rapidement devenir une source de litiges.



« Le fonctionnement efficace et la sécurité de nos systèmes informatiques et de nos données est la base du bon déroulement de tous nos processus opérationnels. »

8

Responsabilité par rapport à l'environnement et la communauté



« Notre objectif est de construire une entreprise durable qui crée un avenir plus sain et plus sûr. »

Le principe
Une attitude responsable par rapport à l'environnement, aux ressources naturelles mais aussi aux communautés auxquelles nous appartenons va de soi pour CWS. Grâce à notre approche circulaire, nous réduisons non seulement l'empreinte écologique de nos produits tout au long de leur durée de vie, mais nous aidons également nos clients à préserver efficacement les ressources.

En tant que membre responsable de la société, CWS fait don de moyens financiers et matériels à des projets sociaux et humanitaires. CWS n'effectue aucun don à caractère politique (à des responsables, partis ou organisations politiques).

La finalité
Nous sommes fermement convaincus que le ralentissement du réchauffement climatique est la mission prioritaire de notre génération - et nous allons y participer. Avec notre modèle économique circulaire, nous contribuons à un monde plus sain, plus sûr et plus durable, aujourd'hui et demain : C'est la raison pour laquelle « Think Circular » signifie réduire la consommation de matériaux, les recycler ou les réutiliser.
L'engagement social aide à créer un avenir digne d'être vécu et soutient les communautés dans lesquelles nous sommes actifs. Nous ne soutenons aucun parti politique mais nous allons prendre la parole et faire connaître nos positions au moment et à l'endroit opportuns.

Bref questionnaire déontologique
Gardez en tête nos valeurs pour répondre à ces trois questions :

Est-ce légal ?

Est-ce équitable et équilibré ?

Que ressentons-nous à cette occasion ?

Les objectifs contradictoires peuvent prendre de nombreuses formes. Si vous avez des doutes sur ce que vous devez faire, pensez à nos huit principes et répondez à ce « questionnaire déontologique » rapide en vous demandant :

Est-ce légal ?
Cela touche un point sensible. Y a-t-il une violation réelle ou potentielle de la loi, de nos directives ou du présent Code of Ethics (Code de déontologie) ? Si la réponse est « oui » ou « peut-être », cette action ne doit définitivement pas être réalisée
Discutez de la marche à suivre avec vos collègues du service juridique ou du service Compliance (Conformité).

Est-ce équitable et équilibré ?
Bien que nous rivalisions pour réussir et que nous cherchions à l'emporter économiquement, nous devrions éviter les grands déséquilibres ou les grandes injustices dans nos activités pour favoriser les relations à long terme et le respect mutuel.

Que ressentons-nous à cette occasion ?
Dans quelle mesure la décision est-elle en accord avec notre propre perception du bien et du mal ? Serions-nous capables de l'expliquer à quelqu'un d'autre en une seule phrase ? Serions-nous fiers de notre décision si les autres pouvaient voir nos actions ?

→ Méditez sur ces trois questions et parlez-en avec d'autres personnes pour déterminer si ce que vous pensez faire est vraiment ce qu'il faut faire. En cas de doute, prenez l'avis d'autres personnes. N'ignorez aucun conseil ou objection.

Les interlocuteurs indiqués à la page 27 sont à votre disposition pour vous aider et vous conseiller.

Let’s talk – Discuter franchement de ce qui ne va pas.

Chez CWS, nous sommes fermement convaincus que la réussite à long terme ne peut être obtenue qu’en équipe dans un environnement de confiance et de franchise.

C’est pourquoi CWS souhaite que tous les collaborateurs se sentent en confiance pour poser leurs questions aux collègues en question sur ce Code of Ethics (Code de déontologie) ainsi que sur le bon comportement à avoir dans une situation donnée.

Mais plus important encore : nous demandons à tous les collaborateurs d’exprimer leurs doutes s’ils observent quelque chose qui va ou pourrait aller à l’encontre de notre Code of Ethics (Code de déontologie), d’une de nos lignes directrices ou de la loi. Le respect de nos obligations nous incombe à tous et nous sommes tous personnellement responsables du respect des lois et dispositions en vigueur.

S’il s’avère difficile ou impossible de s’adresser aux collègues qui figurent sur cette liste, vous avez à votre disposition la Compliance HelpLine – une hotline confidentielle pour effectuer des signalements anonymes. Dans tous les cas, votre dossier sera traité de façon strictement confidentielle.

Lorsque vous signalez un problème potentiel ou que vous communiquez des informations dans le cadre d’une enquête de conformité, vous n’avez évidemment aucune conséquence négative à subir.

CWS ne tolère aucune sanction contre les collaborateurs qui nous soutiennent dans notre engagement de faire ce qui est juste.



Il existe plusieurs contacts auxquels vous pouvez vous adresser si vous avez des doutes sur la manière de procéder ou si vous souhaitez signaler un problème qui vous préoccupe. Les possibilités de contact figurent sur la page suivante.

Vous avez remarqué une éventuelle violationdes règles applicables?

Dans ce cas, les de contact suivantes sont à votre disposition:

Contact personnel

- **Votre supérieur hiérarchique direct**
- **Responsable local de la conformité (Compliance Manager)**
- **Responsable de la conformité du groupe (Group Compliance Officer)**

HelpLine - anonymement sur demande:
Telefon: 0800 – 180 1733

Internet:
www.speakupfeedback.eu/web/cws

Veuillez indiquer le code CWS 32352 pour l'identification de la société

Nous espérons que le Code of Ethics (Code de déontologie) vous aura inspiré et que vous aurez apprécié la lecture. Des questions ou des commentaires ?

Vous pouvez joindre l'équipe de conformité CWS à l'adresse e-mail compliance@cws.de

CWS International GmbH
Franz-Haniel Platz 1b
47119 Duisburg
Allemagne

CWS.COM