



CODE DE CONDUITE

CODE DE CONDUITE DE
NOS ACTIONS ET COMPORTEMENTS

1. PRÉAMBULE	4
2. LE CODE DE CONDUITE AU SEIN DU GROUPE SEW-EURODRIVE	
Pourquoi le groupe SEW-EURODRIVE a-t-il besoin d'un code de conduite ?	6
3. CHAMP D'APPLICATION	
À qui s'applique le code de conduite ?	8
4. PRINCIPES FONDAMENTAUX	
Quelles sont les lignes directrices qui guident nos actions et comportements ?	10
Orientations stratégiques en matière de droits de l'homme et de protection de l'environnement	10
Gestion durable	12
4.1 Respect des lois	12
4.2 Culture de management	12
4.3 Respects des droits de l'homme / Interdiction du travail des enfants / Interdiction du travail forcé	13
4.4 Droits des salariés	13
4.5 Santé et sécurité au travail	13
4.6 Collaboration et interdiction de discrimination	14
4.7 Protection de l'environnement	14
4.8 Respect des règles fiscales	14
5. COMPORTEMENT DANS LES RELATIONS D'AFFAIRES	
Qu'entend-on par "relations d'affaires appropriées" ?	16
5.1 Comportement à l'égard des clients et des fournisseurs	16
5.1.1 Corruption	16
5.1.2 Accords	16
5.1.3 Cadeaux et invitations	17
5.2 Comportement en matière de concurrence – Interdiction des ententes	16
5.3 Comportement en cas de conflit d'intérêts	16
5.4 Comportement en matière d'information	16
5.4.1 Secret professionnel	16
5.4.2 Protection des données	19
6. SIGNALEMENT DES ÉCARTS DE COMPORTEMENT	
Comment procéder ?	20

1. PRÉAMBULE

Notre code de conduite a pour vocation de guider nos actions et comportements. Cette responsabilité n'incombe pas uniquement à la direction générale, mais plus largement à chaque collaborateur de l'entreprise, du cadre dirigeant jusqu'à l'employé. Chacun doit être conscient de sa responsabilité et agir en conséquence au quotidien.

Le code de conduite

- englobe le respect de toutes les lois en vigueur.
- corrobore les valeurs de notre entreprise en matière de liberté, de fiabilité et d'humanité.

Par ailleurs, nous rappelons que la loi Sapin II du 9 décembre 2016 impose de réaliser plusieurs actions dans le but de prévenir le risque de corruption dans l'entreprise, notamment d'établir une cartographie des risques de corruption secteur d'activité par secteur d'activité, de mettre en place un code de conduite pour que chaque collaborateur sache quelles sont les règles applicables et connaisse les sanctions en cas de violation de celles-ci, et de mettre en place un dispositif d'alerte de sorte à permettre à chacun de signaler les cas de doute sur la compatibilité d'un comportement à la loi.

Si vous deviez avoir un doute quant à la conformité d'un comportement particulier par rapport aux exigences du code de conduite, nous vous invitons à demander conseil à votre supérieur hiérarchique ou au Comité Compliance France. Vous pouvez également contacter le Comité Compliance France via le dispositif de recueil des signalements mis en place par SEW USOCOME (voir modalités ci-après). Nous sommes tous ensemble responsables de la réputation du groupe SEW-EURODRIVE.



Jürgen Blicke
Président



Jörg Hermes
Chief Operating Officer



Hans Krattenmacher
Comité de pilotage
innovation mécatronique



Christian Mayer
Comité de pilotage
production



Johann Soder
Comité de pilotage



Jean-Claude Reverdell
Directeur général France



"Chez SEW-EURODRIVE, nous considérons le client, tant interne qu'externe, comme le fondement du succès à long terme. Nous condamnons fermement toute forme de corruption ou de prise d'intérêt chez nos partenaires d'affaires. Un tel comportement ne saurait constituer la base d'une collaboration saine et durable et être propice au développement de notre entreprise."

Jürgen Blicke – Président

2. LE CODE DE CONDUITE AU SEIN DU GROUPE SEW-EURODRIVE

POURQUOI LE GROUPE SEW-EURODRIVE A-T-IL BESOIN
D'UN CODE DE CONDUITE ?

En tant qu'entreprise active dans le monde entier, et forte d'une tradition familiale depuis plus de 90 ans, nous sommes fiers de faire partie des acteurs leaders en matière de systèmes d'entraînement et de solutions d'automatisation. À ce titre, nous avons donc vis-à-vis de nos collaborateurs, de nos clients, de nos fournisseurs et du grand public, une responsabilité sociétale que nous nous devons de satisfaire. À cet égard, il nous incombe d'appliquer les lois en vigueur, de respecter les valeurs éthiques et d'agir conformément aux dix valeurs fondamentales du groupe SEW-EURODRIVE.

Tout manquement au code de conduite peut porter préjudice à SEW-EURODRIVE et ne saurait être toléré.



"Au sein du groupe SEW-EURODRIVE, nous veillons au respect des dispositions légales pour la protection de nos employés.

C'est non seulement le rôle de l'entreprise mais aussi celui de toute personne travaillant pour elle. Chez nous, c'est l'homme qui fait la différence ! Nous l'exprimons ainsi dans les règles en vigueur concernant l'environnement de travail."

3. CHAMP D'APPLICATION

À QUI S'APPLIQUE LE CODE DE CONDUITE ?

Le code de conduite a un caractère obligatoire pour l'ensemble du groupe SEW-EURODRIVE et pour chaque collaborateur de SEW USOCOME : directeurs, managers, collaboratrices et collaborateurs de tous services.

Il s'applique également aux collaborateurs occasionnels ou prestataires extérieurs.

Les collaborateurs qui enfreindraient ce code de conduite s'exposent à des mesures disciplinaires internes et ce, indépendamment de possibles poursuites pénales.

Le code de conduite est annexé au règlement intérieur de SEW USOCOME.

Tout collaborateur de SEW USOCOME, où qu'il soit, se conformera impérativement aux règles de comportement énoncées dans le code de conduite.

"Chez SEW USOCOME, nos valeurs ainsi que ce code de conduite, représentent notre engagement à maintenir des pratiques d'entreprise responsable.

Notre performance en matière de protection de l'environnement, de droits humains, de santé et de sécurité nous tient profondément à cœur.

Nous nous engageons à respecter strictement les règles et les lois en vigueur et à entretenir des relations de partenariat fiables avec nos clients et fournisseurs.

Nous privilégions des relations fondées sur l'intégrité et la transparence.

Dans le respect des réglementations internationales, nous nous efforçons de réaliser un bénéfice durable pour conforter l'expansion de notre société."

Jean-Claude Reverdell – Directeur général France



4. PRINCIPES FONDAMENTAUX

QUELLES SONT LES LIGNES DIRECTRICES QUI GUIDENT NOS ACTIONS ET COMPORTEMENTS ?

Au sein du groupe SEW-EURODRIVE, nous sommes conscients de notre responsabilité sociétale et nous agissons en conséquence. C'est pourquoi nous nous engageons à respecter et à appliquer les valeurs et les principes énoncés dans le code de conduite, et à veiller à leur application.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME ET DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Notre engagement en faveur des droits de l'homme et de la protection de l'environnement

Au sein du groupe SEW-EURODRIVE, nous respectons et protégeons les droits de l'homme ainsi que notre environnement à tout moment, partout dans le monde. Aussi, nous nous efforçons d'assurer cette protection dans notre entreprise, au travers de nos collaborateurs et de notre chaîne d'approvisionnement. Pour nous, c'est une des formes d'expression de notre responsabilité entrepreneuriale. Notre démarche et nos processus reposent sur les lignes directrices internationales suivantes :

- Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies
- Principes de l'initiative "Global Compact"
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Objectifs de développement durable des Nations Unies
- Normes fondamentales de l'OIT
- Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

Nous attendons de nos partenaires d'affaires qu'ils s'engagent également en faveur du respect des droits de l'homme et de la protection de l'environnement, à mettre en place des processus de précaution adaptés et qu'ils transmettent ces attentes à leurs propres partenaires d'affaires. Avec nos produits, nous voulons contribuer à améliorer les conditions de vie et de travail. Ils doivent aussi aider à protéger l'environnement. C'est pourquoi nous privilégions une utilisation raisonnée des ressources.

Analyse et identification des risques

Nous identifions les risques principaux dans le fait que nous sommes une entreprise internationale avec d'innombrables ramifications locales prenant leurs propres responsabilités. En présence de conceptions divergentes, notamment en matière de prescriptions concernant la sécurité au travail, nous devons nous assurer de l'application des droits de l'homme et des standards de protection de l'environnement.

Nous assujettissons nos fournisseurs à une analyse détaillée des risques spécifiques à leur pays et à leur branche. En fonction des résultats, nous procédons à des vérifications complémentaires.

Nos processus de travail internes sont basés sur tous les règlements de référence. Les prescriptions de ce code de conduite s'appliquent et lient tous les collaborateurs.

Mise en œuvre

Nous formons régulièrement nos collaborateurs au code de conduite. Nous sollicitons un engagement contractuel de nos fournisseurs par lequel ils s'obligent à respecter les termes de ce code de conduite. Nous vérifions par ailleurs la véracité des déclarations faites par le fournisseur à travers des audits tant spécifiques que réguliers.

Nous avons défini clairement les responsabilités internes de surveillance et de respect de nos obligations de vigilance en matière de droits de l'homme. La personne chargée des droits de l'homme est désignée directement par la direction générale. Les services spécialisés, tels que les ressources humaines, la protection des données, les achats ainsi que le comité d'entreprise, sont également impliqués. Ils sont chargés de la transposition des actions nécessaires dans leur champ d'application.

La direction générale se tient régulièrement informée, au minimum une fois par an, du travail des chargés des droits de l'homme. Nous avons également mis en place un dispositif de recueil des signalements, accessible anonymement via la page internet. Les actions mises en place dans ce cadre sont publiées dans un rapport annuel.



"Le respect et la sauvegarde des droits de l'homme de pair avec la protection de l'environnement et la préservation de nos ressources naturelles sont des éléments fondamentaux de notre philosophie d'entreprise. Nous appliquons ces principes à nos actions et comportements au niveau national et dans toutes nos activités à l'international. Nous déclinons ces valeurs à toutes les étapes de la chaîne de création de valeur ajoutée, donc également chez nos fournisseurs. Nous garantissons ainsi l'application de nos exigences élevées dans tous les domaines et toutes les fonctions.

4. PRINCIPES FONDAMENTAUX

QUELLES SONT LES LIGNES DIRECTRICES QUI GUIDENT NOS ACTIONS ET COMPORTEMENTS ?

GESTION DURABLE

Depuis toujours, la gestion durable fait partie de l'ADN du groupe SEW-EURODRIVE. Nous cherchons à utiliser les ressources de manière à assurer leur renouvellement naturel dans le respect des principes sociaux, économiques et écologiques. Notre objectif est d'appliquer ces règles dans tous les départements de l'entreprise et de les ériger comme préceptes fondamentaux de conduite dans les principes stratégiques.

4.1 Respect des lois

Au sein du groupe SEW-EURODRIVE, nous respectons strictement la loi. Pour nous, cela va de soi, tout comme la référence au principe de légalité. Étant entendu que ce respect englobe non seulement la législation en vigueur dans les pays dans lesquels nous opérons, mais aussi toutes les autres dispositions applicables, comme par exemple les règlements administratifs.

Nous nous engageons en outre à respecter les dix principes fondamentaux de l'initiative "Global Compact" des Nations Unies.

4.2 Culture de management

Nos cadres dirigeants sont responsables de leurs collaborateurs et ont un devoir d'exemplarité. Ils veillent donc tout particulièrement à agir selon les préceptes du code de conduite et signalent tout non-respect de ce code au Comité Compliance France.

4.3 Respect des droits de l'homme / Interdiction du travail des enfants / Interdiction du travail forcé

Nous respectons et nous nous conformons aux droits de l'homme dans toutes les situations. Pour cela, nous respectons sans restriction les réglementations nationales en vigueur ainsi que les réglementations des Nations unies relatives au droit des enfants et à l'interdiction du travail forcé. Nous nous engageons notamment à respecter l'accord sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (accord 138 de l'Organisation internationale du Travail (OIT)) ainsi que l'accord concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (accord 182 OIT).

4.4 Droits des salariés

Nous respectons les différentes prescriptions légales nationales en vigueur en matière de droit du travail ainsi que toutes ses dispositions et promouvons leur application au sein de notre entreprise.

Pour cette raison, nous respectons les droits fondamentaux des salariés, dont les principes sont édictés entre autres dans les conventions internationales des Nations Unies (ONU) ainsi que les normes de l'OIT.

4.5 Santé et sécurité au travail

La sécurité au travail permet de prévenir les accidents du travail, les maladies professionnelles et les risques pour la santé liés au travail. Nous garantissons le maintien de la sécurité au travail et de la protection de la santé sur le poste de travail conformément aux dispositions nationales en vigueur. À cet égard, chacun de nous aura pour mission de prévenir tout risque pour l'homme et l'environnement.

En outre, nous soutenons le progrès continu des mesures de protection au travail et de protection de la santé dans le but d'améliorer l'environnement de travail. Tous nos sites et moyens de production répondent aux prescriptions légales et internes applicables en matière de protection contre les incendies.

Nous agissons toujours conformément aux lois en vigueur dans le pays concerné.

Nos managers portent une responsabilité forte et une attention particulière au respect du code de conduite.

Nous condamnons le travail des enfants et le travail forcé et sommes particulièrement vigilants en ce qui concerne les droits de l'homme.

Nous respectons les droits des salariés et nous favorisons leur application.

Nous accordons une grande importance à la sécurité et à la santé de nos collaborateurs. Nous favorisons l'amélioration continue des mesures de sécurité.

4. PRINCIPES FONDAMENTAUX

QUELLES SONT LES LIGNES DIRECTRICES QUI GUIDENT NOS ACTIONS ET COMPORTEMENTS ?

4.6 Collaboration et interdiction de discrimination

Chez SEW USOCOME, nous entretenons des rapports humains toujours empreints de respect. Nous nous comportons envers les autres comme nous souhaitons que les autres se comportent envers nous. Nous recherchons la qualification, la motivation et l'appartenance dans l'ensemble de l'entreprise.

Nous avons la volonté d'entretenir des relations ouvertes et dépourvues de tout préjugé et nous nous engageons à combattre toute forme de discrimination. Nous rejetons donc toute discrimination à l'égard d'une personne en raison de son sexe, sa couleur de peau, son handicap, son appartenance ethnique ou culturelle, sa religion, sa conception du monde, son âge ou son orientation sexuelle.

Nous nous respectons mutuellement et rejetons toute forme de discrimination.

4.7 Protection de l'environnement

La protection de l'environnement est un des éléments fondamentaux de notre philosophie d'entreprise. C'est pourquoi nous nous sommes fixés pour objectif d'assurer une protection durable de l'environnement, tant pour la génération actuelle que pour les générations futures. Outre le niveau de qualité élevé de nos produits et notre démarche de protection de la santé et de la sécurité au travail, la protection globale de l'environnement constitue un objectif aussi important pour garantir la pérennité de l'entreprise et des emplois. Pour nous, il est évident qu'il est nécessaire de prévenir tout risque pour l'environnement et de gérer judicieusement les ressources.

Pour cette raison, nous adoptons un comportement conforme aux normes ISO 14001 (protection de l'environnement) et 50001 (management de l'énergie).

Nous agissons toujours avec le souci de préserver au mieux l'environnement et de gérer les ressources de façon économe.

4.8 Respect des règles fiscales

Chez SEW USOCOME, le respect des obligations fiscales est un élément important de sa responsabilité sociale.

Nous promovons des pratiques commerciales éthiques et transparentes et nous ne possédons aucune entité juridique aux fins d'évasion fiscale. Nous procédons au paiement des impôts et taxes ainsi qu'au dépôt des déclarations fiscales selon les lois en vigueur et les autres prescriptions légales applicables.

Nous promovons le dialogue entre les autorités fiscales et l'entreprise comme base de notre action quotidienne. De plus, toute violation des obligations fiscales peut générer des risques importants pour notre entreprise, nos collaborateurs et notre image. C'est pourquoi le respect des règles fiscales est un élément majeur de notre philosophie d'entreprise.

Nous assumons nos obligations fiscales et collaborons de manière constructive avec les autorités compétentes.



"Au sein du groupe SEW-EURODRIVE, nous orientons nos actions en fonction du marché et favorisons les innovations afin d'assurer notre avance à l'international dans le secteur de plus en plus concurrentiel des systèmes d'entraînement.

Nous nous engageons à respecter les règles d'une concurrence loyale dans le cadre des prescriptions légales et notamment des dispositions concernant les ententes anticoncurrentielles."

5. COMPORTEMENT DANS LES RELATIONS D'AFFAIRES

QU'ENTEND-ON PAR "RELATIONS D'AFFAIRES APPROPRIÉES" ?

5.1 Comportement à l'égard des clients et des fournisseurs

5.1.1 Corruption

La corruption constitue un délit grave passible de poursuites pénales. SEW USOCOME veut pouvoir convaincre par sa démarche qualité dans tous les domaines et à tous les niveaux et non par la corruption ou le trafic d'influence, actif ou passif, que nous condamnons avec la plus grande fermeté.

Sont notamment proscrits

- Tout paiement effectué afin de favoriser l'attribution ou la transmission de commandes ou prestations, au bénéfice de personnes spécifiques.
- Tout octroi d'avantages et toute corruption d'agents publics.
- Tout paiement de prestations dont il est supposé qu'elles servent intégralement ou partiellement à financer des commissions occultes.

Les intermédiaires mandatés par nos soins dans le but d'obtenir des autorisations ou des commandes doivent par conséquent s'engager expressément à exclure toute action de corruption, tout octroi d'avantages, ou tout autre acte abusif ou déloyal. Toute commission ou rémunération versée à des intermédiaires doit impérativement être en rapport avec les prestations fournies et être documentée.

Nous rejetons tout octroi d'avantages et tout acte de corruption dans le cadre de nos activités d'affaires.

5.1.2 Accords

Pour éviter toute présomption de délit, nous documentons clairement l'ensemble des accords passés avec nos clients et fournisseurs, y compris les avenants et les ajouts. Ceci s'applique notamment aux règles relatives au paiement de bonus, de subventions pour actions de promotion ou de publicité, ainsi qu'au choix des fournisseurs et des prestataires. Ces derniers sont choisis exclusivement sur la base de leur position concurrentielle et selon des critères concrets, comme par exemple le coût global du produit, la qualité des produits ou des prestations, la stabilité économique du fournisseur et l'analyse des risques afférents aux produits et prestations proposés.

En aucun cas, nous ne profiterons de notre position particulière et établie sur le marché pour pratiquer illégalement des discriminations tarifaires, imposer la livraison de produits non sollicités, voire refuser une livraison de manière injustifiée.

Grâce à la documentation exhaustive des accords, nous évitons toute présomption de délit.

5.1.3 Cadeaux et invitations

Dans le monde des affaires, les avantages consentis sous forme de cadeaux, d'invitations ou autres sont chose courante et parfaitement licites dans des limites raisonnables. Mais que faut-il entendre par "raisonnable" ? Souvent, il est difficile d'en définir les limites au premier coup d'œil. Lorsque nous recevons ou attribuons des cadeaux ou autres avantages consentis, nous devons par conséquent agir avec mesure et discernement pour éviter à tout moment qu'ils n'influencent une quelconque prise de décision.

Pour exclure toute influence, nous respectons les règles suivantes.

- **Les cadeaux** en provenance ou à destination d'un fournisseur ou d'un client peuvent être acceptés / dans la limite de 50 euros. La somme des cadeaux en provenance ou à destination d'une même personne chez un client ou un fournisseur ne doit cependant pas excéder la valeur de 150 euros sur la durée de l'exercice comptable.
- **Les avantages** consentis sous forme de cadeaux ou d'invitations **dont le montant est supérieur aux valeurs maximales précitées** (valeur unitaire ou plafond annuel) ne sont pas formellement interdits. Ils doivent toutefois être signalés et justifiés au Comité Compliance France, qui se laisse la possibilité de les interdire en fonction de leur fréquence et/ou de leur ampleur ou nature.
- De la même façon, nous respectons les prescriptions et la politique de nos partenaires d'affaires à ce sujet.
- De plus, les cadeaux et invitations sont envoyés et reçus exclusivement via les adresses respectives des sociétés.
- En aucun cas, nous n'acceptons, ni n'utilisons de libéralités sous la forme d'espèces, de bons ou de virements.

Toute tentative visant à influencer un client ou un fournisseur constitue un manquement au code de conduite, dont la connaissance doit être signalée au supérieur hiérarchique ou au Comité Compliance France. Selon les cas, cela peut entraîner la fin des relations d'affaires ou un gel des commandes.

Les avantages consentis ne doivent en aucun cas servir à influencer la prise de décision.

Les cadeaux ou invitations sont autorisés dans la limite d'une valeur individuelle n'excédant pas 50 euros. Au-delà, ils doivent faire l'objet d'une déclaration au Comité Compliance France.

Le montant autorisé pour une même personne chez un client ou un fournisseur ou reçu d'un fournisseur est plafonné à 150 euros sur la durée de l'exercice. Au-delà, il doit faire l'objet d'une déclaration au Comité Compliance France.

Remarque : d'autres limites de valeur s'appliquent pour l'imposition.



"Au sein du groupe SEW-EURODRIVE, nous remplissons nos obligations fiscales. C'est avant tout le paiement des impôts qui permet à l'état d'accomplir ses missions de service public. C'est pourquoi nous respectons les processus fiscalement pertinents et communiquons de manière adaptée et transparente aux autorités compétentes. De la même manière, nous veillons au bon règlement de nos impôts."

Hans Krattenmacher – Comité de pilotage innovation mécatronique

5. COMPORTEMENT DANS LES RELATIONS D'AFFAIRES

QU'ENTEND-ON PAR "RELATIONS D'AFFAIRES APPROPRIÉES" ?

5.2 Comportement concurrentiel – Interdiction des ententes

L'équité et la liberté de la concurrence sont protégées par la législation en vigueur sur les concentrations et la concurrence. Nous nous engageons à respecter les règles d'une concurrence loyale dans le cadre des prescriptions légales et notamment des dispositions anticoncurrentielles.

Sont notamment proscrits entre concurrents :

- La répartition de territoires ou de clients.
- Les ententes ou les échanges d'informations concernant les tarifs ou tout élément de l'offre tarifaire, les conditions de livraison, les capacités de production ou les offres.
- L'échange d'informations concernant les stratégies de marché ou les prises de participation.
- Tout accord, qu'il soit écrit, oral ou tacite sur l'adoption d'une entente est formellement interdit.
- Les accords ou les échanges d'informations concernant les projets de recherche et de développement sont autorisés uniquement dans des cas exceptionnels et strictement encadrés.

5.3 Comportement à adopter en cas de conflit d'intérêts

Tous ensemble, chez SEW USOCOME, nous avons pour mission d'assurer la pérennité de l'entreprise. De ce fait, l'entreprise se fie au fait que nos décisions se fondent exclusivement sur des critères objectifs, sans aucune interférence avec des intérêts d'ordre personnel, en divergence avec ceux de l'entreprise. La simple suspicion d'un conflit d'intérêts étant déjà susceptible d'avoir des conséquences négatives, nous veillons en permanence à exclure un tel risque.

Il y a, par exemple, risque de conflit d'intérêts dès lors qu'un membre de la direction, un collaborateur ou des proches d'un membre de la direction ou d'un collaborateur (conjoint(e), enfants, parents) détiennent une participation ou travaillent chez un concurrent, un client, un fournisseur ou un prestataire de SEW USOCOME.

Si nous devons avoir connaissance d'un conflit d'intérêts, nous en informons le supérieur hiérarchique ou le Comité Compliance France dans l'intérêt de l'entreprise.

5.4 Comportement à adopter en matière d'informations

5.4.1 Secret professionnel

Nous nous engageons à préserver la confidentialité des informations sensibles sur les activités et les pratiques de l'entreprise. Les informations et documents confidentiels et le savoir-faire professionnel ne devront en aucun cas être transmis à des tiers, à moins de disposer d'une autorisation correspondante et que la protection du secret professionnel soit garantie.

Dans ce contexte, il convient de respecter scrupuleusement les prescriptions de la politique de sécurité relatives au classement et au traitement des informations (publiques, commerciales, confidentielles, secrètes). Les règles visant à garantir le secret professionnel restent en vigueur, même après résiliation du contrat de travail.

5.4.2 Protection des données

Pour préserver la vie privée des collaborateurs, des clients et des fournisseurs, nous nous conformons aux exigences légales applicables en matière de gestion des données à caractère personnel. À cet effet, nous mettons en œuvre des mesures de sécurisation, implémentées sur des équipements au fait de la technologie, en vue de prévenir tout accès illicite à ces informations.

Toute entente visant à biaiser le jeu de la concurrence est interdite.

Nous agissons toujours de sorte que les intérêts de l'entreprise priment et évitons toute émergence de conflits d'intérêts.

Nous gérons les informations avec précaution et veillons constamment à préserver le secret professionnel. Nous accordons une importance toute particulière à la protection des données à caractère personnel.

6. SIGNALEMENT DES ÉCARTS DE COMPORTEMENT

COMMENT PROCÉDER ?

Il est essentiel de préserver notre entreprise de tout dommage, notamment en termes d'image, et donc d'œuvrer à la pérennité de son succès.

À ce titre, tout salarié, collaborateur occasionnel ou prestataire extérieur de SEW USOCOME est en droit de révéler les infractions, situations ou comportements contraires aux règles énoncées dans le présent code de conduite et dont il aurait été témoin.

Pour ce faire, il est invité à respecter la procédure suivante : contacter son responsable hiérarchique direct ; ou contacter un responsable hiérarchique indirect ; ou contacter le Comité Compliance France via le dispositif de recueil des signalements selon les modalités suivantes :

- en procédant au signalement sur le site internet SEW USOCOME sous l'onglet "Entreprise" dans la rubrique "Ce qui nous anime" puis "Dispositif de signalement" via le formulaire en ligne *Dispositif de recueil des signalements*.

- en procédant au signalement sur l'intranet SEW USOCOME sous l'onglet "Compliance" dans la rubrique "Vérifiez et signalez" via le formulaire en ligne *Dispositif de recueil des signalements*.

Chaque signalement doit être étayé par des faits et éléments précis, objectifs et concrets.

Les signalements sont gérés en toute confidentialité et font l'objet d'un examen minutieux afin de permettre de prendre les mesures adéquates. Le lanceur d'alerte est informé des suites données à son signalement.

En aucun cas, un collaborateur qui procède à un signalement, fait part de préoccupations et/ou apporte son aide dans le cadre d'enquêtes sur des violations suspectées du présent code de conduite, ne fera l'objet de représailles si ce dernier a agi de

bonne foi. À ce titre, aucune mesure ne sera prise à l'encontre d'un collaborateur ayant dénoncé des faits qui s'avèrent ensuite inexacts, dès lors que le signalement a été réalisé de bonne foi.

Les accusations abusives ne seront cependant pas tolérées. Le signalement ne doit en aucun cas procéder d'un règlement de comptes ou d'une volonté de nuire à autrui.

Pour plus de détails sur les modalités des signalements, veuillez vous reporter à la procédure de dispositif de recueil des signalements jointe en annexe du présent code de conduite. Cette procédure est également disponible sur le site intranet de SEW USOCOME, rubrique "Compliance", sur le site internet de SEW USOCOME, onglet "Entreprise".

Contact

Pour toute question sur ce code de conduite, vous pouvez contacter le Comité Compliance France composé du directeur financier (Franck Meyer), du directeur des ressources humaines (Laurent Gruber) et du directeur d'établissement Brumath (Patrick Kolb)

– par e-mail à l'adresse : compliance@usocom.com

Annexe : procédure de recueil de signalements

Si nous devons avoir connaissance d'un comportement ou d'un état de faits qui soit en contradiction avec les règles énoncées dans le présent code de conduite, nous en ferons un signalement immédiat auprès d'un supérieur hiérarchique ou auprès du Comité Compliance France.

MOTEUR DANS UN UNIVERS MOBILE





SEW USOCOME
B. P. 20185
67506 Haguenau
Tél. 03 88 73 67 00

sew@usocome.com

→ www.usocome.com