

## L'identité AZO

Chez AZO, nous avons pour principe fondamental de fournir à nos clients des solutions innovantes pour la gestion automatisée des matières premières, solutions fabriquées de manière responsable et éthique. Cette politique s'appuie sur un développement durable et prend en compte les aspects économiques, écologiques et sociaux. En tant qu'entreprise familiale indépendante, notre objectif consiste à maintenir une croissance et une valorisation durables pour les générations futures.

Nos actions sont basées sur la responsabilité personnelle, la sincérité, la loyauté mais aussi sur le respect des autres et de l'environnement, conformément à la "**Charte d'entreprise AZO**". Les Dirigeants sont investis d'une responsabilité particulière à cet égard.

Le Code de conduite ci-après précise ces principes. Son but consiste à prévenir les situations susceptibles de porter atteinte à l'intégrité de notre comportement et à la confiance de nos clients en nos prestations. Ce faisant, tous les employé·e·s doivent être encouragé·e·s à assumer la responsabilité de leur propre comportement et sont accompagné·e·s dans ce sens.

Le présent Code de conduite définit la conduite à adopter, ainsi que les règles et normes fondamentales à respecter dans le but d'atteindre ces objectifs. Ce Code de conduite s'applique à tous les collaborateurs et prestataires du groupe AZO. Il s'agit des organes exécutifs, des cadres supérieurs, des employé·e·s (y compris les intérimaires, etc.) et toutes autres personnes employées par le groupe AZO. Lorsque le Code de conduite mentionne le groupe AZO, on entendra AZO GmbH & Co. KG, ainsi que toutes les sociétés pilotées directement ou indirectement par la holding AZO.

## Les activités commerciales du groupe AZO : fiables, responsables et éthiques

Nous appliquons des normes éthiques et juridiques comme critères de référence dans notre démarche stratégique et dans nos affaires courantes. Notre Code de conduite AZO régit à la fois notre collaboration interne et les règles de bonne conduite à observer vis à vis de nos partenaires commerciaux. Celui-ci engage autant l'ensemble des collaborateur·trice·s du groupe AZO que la Direction et les cadres, et exige, entre autres, ce qui suit :

- respect des lois,
- respect mutuel,
- honnêteté, et
- intégrité.

Utilisé à titre de document de référence commun, notre Code de conduite AZO décrit le fondement de notre programme de conformité. Dans ce contexte, on entend par conformité une conduite conforme à ce qu'exige la loi. Les lois et ordonnances, de même que les réglementations spécifiques à l'entreprise au sens strict du terme, régissent les normes de conduite en vigueur.

Dans nos relations d'affaires, nous condamnons ce qui suit:

- la corruption,
- les crimes et délits financiers comme la fraude, l'abus de confiance, le vol et le détournement de fonds,
- la violation du droit de la concurrence,
- le blanchiment d'argent,
- l'atteinte aux droits de l'homme,
- les lois et actes nationaux et internationaux encourageant le travail des enfants ou le travail forcé.

Des lignes directrices relatives aux activités commerciales responsables et éthiques viennent compléter le présent Code de conduite, sans oublier le Guide de bonne conduite sur les réseaux sociaux et le Guide relatif

aux bonnes relations avec nos partenaires commerciaux. Nous n'atteindrons ces objectifs que si toutes les parties concernées s'impliquent activement. En conséquence, le Code de conduite formule des exigences strictes pour l'ensemble des employé·e·s.

Tou·te·s les employé·e·s sont expressément encouragé·e·s à informer leur Responsable hiérarchique ou le/la Responsable Conformité (*Compliance Officer*) s'ils découvrent qu'une personne enfreint les règles dans les domaines / secteurs susmentionnés. Cela permet ainsi d'éviter de voir une situation simple se détériorer. Aucun·e employé·e ne doit craindre de faire l'objet de mesures de représailles pour avoir signalé un manquement même si ce signalement devait s'avérer par la suite infondé, à l'exception toutefois des cas où il apparaît que les accusations n'ont été rapportées que dans le but de nuire délibérément à un·e collègue. Dans ce cas, de tels agissements feront l'objet de mesures disciplinaires relevant du droit du travail. Il ne s'agit en aucun cas de promouvoir la dénonciation chez AZO. La Direction de l'entreprise s'en porte garante. Les signalements peuvent également être envoyés de manière anonyme via notre page Web.

Tou·te·s les employé·e·s et les responsables à tous les niveaux doivent confirmer avoir lu et compris ces lignes directrices. Ce faisant, chacun·e déclare qu'il/elle se conformera aux lignes directrices et qu'il/elle signalera immédiatement tout non-respect. Le défaut de confirmation ne dispense aucunement la personne de son obligation de se conformer auxdites lignes directrices.

## Principes fondamentaux de bonne conduite

### Respect mutuel, honnêteté et intégrité

Nous respectons la dignité, la vie privée et les droits personnels de chaque individu. Nous travaillons avec des personnes de tous âges, de provenances ethniques, culturelles et religieuses différentes, et ce, quels que soient leur handicap, leur couleur de peau, leur identité de genre, leurs convictions ou leur sexe.

Conformément à notre Charte d'entreprise, nous ne tolérons aucune forme de discrimination, quelle qu'elle soit. Ces principes s'appliquent autant aux collaborateur·trices internes qu'aux partenaires externes. Toute nos décisions, qu'il s'agisse du personnel, des fournisseurs, des clients, des partenaires commerciaux, etc. sont prises exclusivement sur la base de considérations fondées, à aucun moment sur des motifs illégitimes. Nous sommes ouverts d'esprit et assumons nos responsabilités ; en cela nous sommes des partenaires fiables et nous ne faisons pas de promesses que nous ne pouvons tenir.

### Image du groupe AZO et responsabilité

L'image du groupe AZO est essentiellement façonnée par l'apparence, les actions et le comportement de chacun·e. Le non-respect des réglementations gouvernementales et sociétales peut avoir de graves conséquences pour l'entreprise et tou·te·s ses employé·e·s. Ensemble, nous voulons minimiser le risque par l'application de nos règles de conduite. Chacun·e est invité·e à **être attentif·ve à l'image d'AZO dans son pays respectif, à la préserver et à la promouvoir.**

### Leadership, synonyme de confiance et de responsabilité

Les Dirigeants se doivent de donner l'exemple. Ils sont responsables de leur propre conduite et de celle des employé·e·s, dans leur domaine de compétences. Il en va de même pour le respect de toutes les procédures visant à éviter les risques juridiques et d'atteinte à l'image. La Direction prend les mesures nécessaires et appropriées pour veiller au strict respect du Code de conduite dans nos processus et procédures.

Nous aidons les employé·e·s à effectuer leurs tâches conformément aux lois et aux réglementations administratives en vigueur. Nos lignes directrices et processus apportent à cet égard aide et conseils.

Chacun·e est tenu·e de se comporter avec honnêteté et franchise dans son environnement de travail, et se doit d'éviter les conflits entre les intérêts privés et professionnels du groupe AZO ou ceux de nos clients.

La responsabilité de la Direction n'enlève en rien la responsabilité qui incombe à chacun. Nous devons tous œuvrer de concert pour nous conformer aux lois et aux directives AZO. Une veille réglementaire nous permet de donner à chacun·e la possibilité de prendre connaissance des règlements, directives et lois et d'identifier les changements à un stade précoce.

### **Conflits d'intérêts personnels**

Tout conflit survenant entre les intérêts personnels des employé·e·s et les tâches professionnelles ou bien les intérêts du groupe AZO ou de nos clients peut nuire à la réputation de ces employé·e·s et du groupe AZO dans son ensemble.

Chacun·e doit donc éviter que de telles situations ne se produisent dans l'intérêt du groupe AZO, ainsi que dans son propre intérêt. Dans le détail, les principes ci-après sont à retenir :

- Aucune prise de participation financière dans des sociétés susceptibles d'être concernées par des décisions d'ordre professionnel d'un·e employé·e du groupe AZO n'est envisageable.
- S'ils sont connus, les contrats attribués à des membres de la famille, à des conjoints ou à d'autres parties liées à des employé·e·s doivent être signalés à l'avance au supérieur hiérarchique et au Responsable conformité. Cela s'applique également aux transactions avec des entreprises dans lesquelles des membres de la famille détiennent des intérêts directs ou indirects.
- Aucune prise de postes à responsabilité (p. ex. membre du conseil d'administration, directeur général, directoire, conseil de surveillance, conseil consultatif) chez des clients, des partenaires commerciaux ou des concurrents n'est possible sans l'accord préalable de la Direction après notification au Responsable conformité.

La perception qu'ont les tiers du groupe AZO est essentielle. L'apparence même d'un conflit d'intérêts personnels peut s'avérer préjudiciable. Les employé·e·s justifiant de motifs légitimes peuvent également demander à être déchargé·e·s de tâches spécifiques pouvant générer un conflit d'intérêts.

### **Interaction avec les partenaires commerciaux et les tiers**

Le groupe AZO s'efforce d'établir des relations commerciales durables avec ses clients et ses partenaires commerciaux dans l'intérêt des parties.

Tou·te·s les collaborateur·trices doivent donc veiller à ce que les intérêts de nos clients et partenaires commerciaux soient pris en compte de manière équitable, et à aucun moment au détriment d'autres clients ou partenaires commerciaux.

### **Respect de la libre concurrence**

Nous nous engageons en faveur d'une concurrence loyale, car c'est une condition sine qua none au développement d'un marché libre et aux avantages sociaux. Les lois relatives à la concurrence interdisent les comportements qui entravent la concurrence libre et loyale et restreignent le commerce. Ces lois s'appliquent à nous directement en tant que fournisseur d'équipements et en tant qu'acheteur de biens et de services.

Le groupe AZO ne participe à aucun accord ni à aucune pratique illicite visant à restreindre la concurrence, il ne conclut notamment aucun accord sur les prix, sur les conditions et le partage du marché avec des concurrents.

Avant que des employé·e·s ne s'éloignent des processus spécifiés dans les contrats, ils/elles doivent dans un premier temps en référer au service juridique ou saisir le/la Responsable Conformité, et s'assurer que cela n'a aucune incidence sur le droit de la concurrence.

Lors de contacts avec des concurrents et des partenaires commerciaux (p. ex. lors de salons ou de manifestations professionnelles), les collaborateurs·trices du groupe AZO n'évoqueront pas les sujets internes, tels que les prix et les conditions de vente ou de financement, les coûts, les études de marché, les processus organisationnels ou autres informations confidentielles dont les concurrents ou partenaires commerciaux pourraient tirer un avantage concurrentiel.

Le groupe AZO s'assure, par le biais de formations et autres actions, que les comportements inappropriés peuvent être identifiés par quiconque en temps utile et de façon précise.

### **Lutte contre la corruption : offre et octroi d'avantages**

Le succès du groupe AZO repose sur la passion, la compétence, l'innovation, la performance, la flexibilité et le service. Il ne s'acquiert pas par des cadeaux douteux. Nos partenaires commerciaux font confiance à notre capacité de discernement.

Le groupe AZO ne tolérera aucune forme de corruption, d'acceptation ou d'octroi d'avantages.

Quiconque ne respecte pas les règles relatives aux cadeaux et invitations contenues dans le présent Code de conduite court le risque de faire l'objet de poursuites pour délit de corruption. La seule promesse ou demande d'avantages douteux peut être punie par la loi.

En cas d'invitations et de cadeaux remis à des personnes extérieures au groupe AZO, les directives relatives aux cadeaux et invitations doivent toujours être respectées. Cela s'applique en particulier aux contacts avec les agents de la Fonction publique.

L'octroi d'avantages à des agents de la Fonction publique peut être puni par la loi, pour trafic d'influence, pour la seule raison qu'il s'adresse à la Fonction publique. Il n'est pas nécessaire pour autant que la personne occupant le poste soit influencée de manière déloyale dans l'exercice de sa fonction. Toute personne amenée à exercer des missions de service public peut être considérée comme agent de la Fonction publique, et pas seulement comme fonctionnaire ou employé du service public.

### **Cadeaux, déjeuners d'affaires et invitations à des manifestations**

Les cadeaux, les déjeuners d'affaires et les événements à des fins d'information, de représentation ou de discussion peuvent être un moyen légitime d'établir et d'entretenir des relations d'affaires. Ils ne peuvent toutefois pas être utilisés dans le but d'obtenir un avantage commercial déloyal et dans une mesure telle ou d'une manière telle à remettre en cause l'indépendance professionnelle et le jugement des personnes

concernées. Au sein du groupe AZO, chaque collaborateur·trice s'appuiera donc sur des directives, des formations et des limites pécuniaires clairement définies.

Des normes particulièrement strictes sont mises en place dans les relations avec les agents de la Fonction publique. Les règles relatives aux cadeaux et invitations des employeurs concernés seront respectées et, si nécessaire, l'autorisation sera obtenue à l'avance.

Nul ne peut utiliser sa position pour exiger, accepter, obtenir ou se faire promettre des avantages. Cela n'inclut pas l'acceptation de cadeaux occasionnels de valeur symbolique ou d'invitations à un repas ou à un événement dans un cadre approprié, à condition que les usages locaux et les directives AZO soient respectés. Tout autre cadeau, repas ou invitation à un événement sera refusé.

### **Contributions, dons et sponsoring**

En tant que membre responsable à part entière de la société, le groupe AZO contribue à la promotion de l'éducation, des sciences, de l'art, de la culture, du sport et des projets sociaux et humanitaires en apportant son concours par des dons en argent et/ou en nature.

Le sponsoring, qui permet au groupe AZO d'accroître la visibilité de la marque, ainsi que les contributions à des associations professionnelles ou les cotisations versées à des organisations au service des intérêts commerciaux, ne sont pas considérés comme des dons. La Direction décide des dons et du sponsoring. Les dons ne doivent pas être utilisés pour obtenir, indirectement, des avantages déloyaux de la part de partenaires commerciaux.

### **Lutte contre le blanchiment d'argent**

Le blanchiment d'argent est le processus qui consiste à introduire de l'argent ou d'autres actifs générés illégalement dans le circuit économique légal. L'objectif consiste à dissimuler l'origine des fonds provenant d'activités criminelles (terrorisme, trafic de stupéfiants, corruption) et de dissimuler l'origine réelle des fonds ou l'identité du propriétaire afin de donner l'apparence de la légalité.

L'objectif affirmé du groupe AZO est de n'entretenir des relations d'affaires qu'avec des clients, des consultants et des partenaires commerciaux de bonne réputation dont les activités commerciales sont conformes aux dispositions légales et dont les ressources financières sont d'origine légitime. Nous ne favorisons aucune forme de blanchiment d'argent. Tou·te·s nos employé·e·s sont tenu·e·s de se conformer strictement aux lois contre le blanchiment d'argent.

Afin d'éviter tout problème dans ce domaine, la vigilance de tou·te·s les employé·e·s, tenus de signaler les comportements suspects de clients, de consultants et de partenaires commerciaux, est exigée. De plus, chacun·e est tenu·e de se conformer à toutes les exigences applicables en matière de consignation et de comptabilité pour les opérations en numéraires et autres transactions et contrats.

### **Conséquences en cas d'infraction**

Toute violation desdites règles est susceptible de porter lourdement atteinte à la réputation des employé·e·s concerné·e·s, de leurs collègues et du groupe AZO, et d'engendrer des problèmes juridiques, pouvant aller jusqu'à des amendes, des poursuites pénales ou des restrictions sur des autorisations administratives. Dans

la plupart des cas, un tel écart de conduite constituera également un manquement à une obligation en vertu du droit du travail, susceptible d'entraîner des sanctions appropriées.

**Représentant du Conseil exécutif**

Nous sommes tributaires des informations sur les manquements au **Code de conduite AZO** et des **Directives AZO**. C'est pourquoi les Dirigeants du groupe AZO encouragent activement la communication intégrale du Code de conduite et des directives associées, et veillent à leur mise en œuvre.

Cela s'applique, d'une part, si des infractions sont commises par nos fournisseurs ou partenaires en notre nom et, d'autre part, par des personnes de la Direction ou des employé·e·s AZO. Nous demandons donc à tou·te·s nos employé·e·s, à nos fournisseurs, à leurs employé·e·s et à d'autres tiers de nous signaler toute violation ou tout manquement.

À cette fin, la Direction AZO a désigné un·e Responsable Conformité comme interlocuteur·trice neutre. Il/elle est disponible à l'adresse électronique suivante: [compliance@azo.com](mailto:compliance@azo.com), via notre page Web ou par téléphone au +49 6291 92 6120 pour obtenir de plus amples informations. Tous les signalements au responsable seront traités de façon strictement confidentielle afin de protéger la personne et sa réputation.

**Le présent Code de conduite AZO s'applique à toutes les filiales du groupe AZO et est mis en œuvre par la Direction du groupe AZO.**

Osterburken, le 01/08/2019



Rainer Zimmermann, Président-directeur général