

EVVA | CODE DE CONDUITE

Faire preuve de respect et de force de caractère. Dans nos paroles comme dans nos actes.

Ce code de conduite est obligatoire. Nous vous prions de le respecter.

En cas d'ambiguïtés, vous pouvez vous adresser à tout moment à votre supérieur ou à votre division des ressources humaines.

Nous vous prions aussi, en tant que notre collaborateur, de respecter nos directives IT et des réseaux sociaux.

Sur Intranet :

 Unser EVVA > Leitbild, Werte & Richtlinien

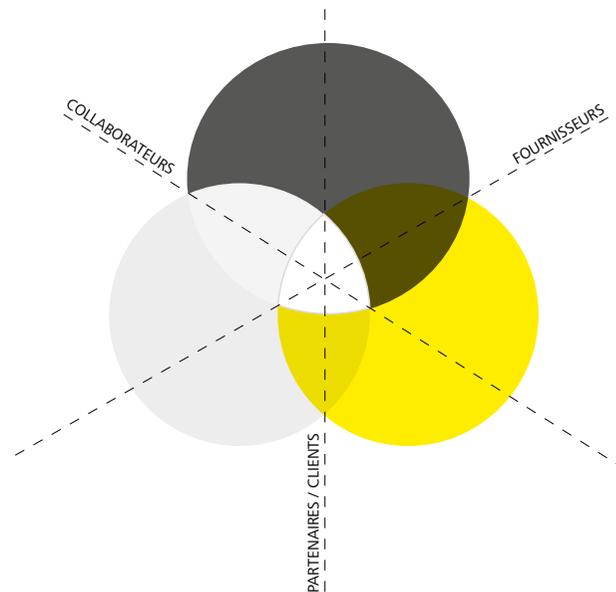


Quelle est l'utilité d'un code de conduite ?

Étant donné que les activités d'EVVA s'étendent à l'échelle internationale, il faut être conscient que toute violation à l'encontre du système juridique d'un pays peut porter un préjudice grave à l'entreprise sur le plan financier et ternir durablement notre image. Il nous tient à cœur que tous les collaborateurs d'EVVA s'informent régulièrement sur les lois et les directives applicables à leur domaine de responsabilité spécifique. En cas de doute, nous vous prions de vous adresser à vos supérieurs. Toute violation réelle ou appréhendée contre les lois et les directives du présent code de conduite peuvent entraîner des conséquences en matière pénale et de droit civil, telles que des créances en recours et des demandes de réparation du préjudice subi. Faites preuve de bon sens lorsque vous prenez vos décisions.

Qui est concerné ?

Ce Code de conduite s'applique à tous les collaborateurs du Groupe EVVA. Le Groupe EVVA comprend toutes les sociétés dans lesquelles il détient directement ou indirectement une participation d'au moins 50 % ou sur lesquelles il exerce un quelconque contrôle. Le Groupe EVVA porte le présent Code de conduite également à la connaissance de sociétés dans lesquelles il détient une participation plus faible ainsi qu'à ses principaux partenaires commerciaux comme base pour leurs structures décisionnelles.



Chez EVVA, nous voulons donner l'exemple en nous comportant en conformité avec les valeurs qui nous tiennent à cœur en tant qu'entreprise familiale. Le potentiel des possibilités d'agir incorrectement est énorme. Par convoitise, par manque de respect ou tout simplement par une manière d'agir irréfléchie. Mais quel que soit le comportement des autres – **nous restons dans le droit chemin.**

Ce que nous souhaitons exprimer à travers cette affirmation est contenu dans ce code de conduite – le Code of Conduct d'EVVA – que nous vous prions de lire minutieusement, vous en tant que collaborateur, fournisseur, partenaire ou client. Il nous aide à prendre les bonnes décisions pour avoir toujours la conscience tranquille d'une personne honnête, digne de confiance et loyale.

www.evva.com/csr – vous trouverez à cette adresse notre vision, nos valeurs, le code de conduite et tous ce qui concerne notre manière d'agir dans un état d'esprit de durabilité.

1. Nous communiquons professionnellement

En tant que collaborateur, vous êtes un ambassadeur important d'EVVA. Votre interlocuteur doit toujours remarquer que vous êtes fier de représenter EVVA, ce qui compte aussi pour vos interventions sur des sites de réseaux sociaux. Face à des tiers, la meilleure façon d'agir est de les traiter comme nous aimerions être traités nous-mêmes : honnêtement, loyalement, avec respect et de manière professionnelle et ce, même si d'autres se comportent différemment.

| Exemple : *Le meeting commence. La personne en face de vous est irritée et dégage une certaine antipathie. Vous restez objectif et poli. Il devient très vite clair que votre interlocuteur a été retardé et irrité par un embouteillage. Il lui faut maintenant quelques minutes pour se calmer.*

| Exemple : *Une rumeur circule ! Ne vous énervez pas. Demandez calmement à votre supérieur ou de manière ouverte au petit-déjeuner d'information.*

2. Nous sommes discrets

- › Ce qui est confidentiel doit rester au sein de l'entreprise. Lorsque vous communiquez verbalement ou par écrit avec un tiers, transmettez uniquement des informations dont la divulgation a explicitement été autorisée par votre directeur, supérieur ou responsable de communication.
- › Assurez-vous et veillez à ce que toutes les informations relatives à l'entreprise (documents, plans, etc.), y compris leurs copies, soient toujours conservées en lieu sûr. En déplacement professionnel ? Protégez de telles informations contre tout accès de tiers, comme à votre ordinateur portable, par exemple. Nos directives IT sur l'utilisation sûre de vos matériels et logiciels informatiques vous aident dans ce domaine.
- › Tous les secrets d'entreprise comme, entre autres, les sujets relatifs à la recherche et au développement, à des acquisitions, à la stratégie ou aux investissements importants, sont soumis à une obligation sévère de réserve et de confidentialité. De telles informations sont uniquement réservées aux collaborateurs qui les nécessitent dans le cadre de leur activité professionnelle. Respectez aussi les accords de confidentialité de votre contrat de travail et ceux qui ont été conclus avec les partenaires contractuels d'EVVA. L'obligation en matière de discrétion reste d'application sans restriction même après la fin des relations professionnelles.

| Exemple : *Mine de rien, quelqu'un vous demande « Comment ça se passe avec cette nouvelle technologie, ça avance ? ». Vous êtes honnête et répondez ouvertement que vous ne pouvez pas en parler.*



Sur le chemin d'EVVA.
Départ

3. Nous respectons les lois.

- › Nous apprécions nos concurrents, mais tout genre d'accord ou entente avec eux est strictement interdit. EVVA adhère clairement au principe de la libre concurrence. Tout manquement à l'égard des règles sur la répression des ententes peut conduire à des amendes élevées et des paiements d'indemnité, voire à des peines privatives de liberté dans certains pays. Les accords verbaux et les comportements convenus sont sanctionnés de la même manière que les accords écrits.
- › Toute pratique commerciale déloyale et toute pression sur les intermédiaires afin de distribuer des produits à un prix déterminé sont proscrites.
- › N'abordez jamais des affaires confidentielles telles que les prix, les conditions de vente, les coûts, les capacités de production, les stocks ou toute autre information similaire d'ordre confidentiel concernant le marché commun, lorsque vous entrez en contact avec des concurrents. Ceci est également valable si vous exercez une activité dans une association ou si vous participez à un salon.

Vous trouverez d'autres règlements dans les directives en matière de concurrence, qui sont disponibles au bureau juridique (Legal Office) et au service Développement du personnel.

Exemple : vous vous rendez pour EVVA à une manifestation d'une organisation. Pendant la pause, vous constatez que d'autres participants font preuve d'un comportement proscrit par les dispositions du droit de la concurrence. Vous vous retirez immédiatement et informez votre supérieur.

4. Nous sommes incorruptibles.

- › Il est strictement interdit à tous les collaborateurs d'offrir ou d'accepter de manière directe ou indirecte des avantages, si cela a une influence à caractère illicite sur les transactions commerciales ou même si cela peut seulement en donner l'impression. Offrir ou accepter des avantages pécuniaires est proscrit.
- › L'octroi de cadeaux à des agents publics ou à des fonctionnaires qui dépassent les limites spécifiques au pays est interdit. Dans ce contexte, nous vous prions également de ne pas accepter de cadeaux. Les exceptions en la matière concernent uniquement les cadeaux de faible valeur reçus à l'occasion de certains événements ainsi que l'hospitalité offerte dans le cadre des usages courants du commerce. Tout autre type de cadeaux doit être refusé ou rendu. Cela nous permet également de rester indépendant dans nos prises de décision.

Exemple : un prestataire de services externe veut vous offrir des chèques vacances d'une valeur significative. Vous refusez cordialement.

5. Nous adoptons une manière d'agir respectueuse et basée sur une gestion durable.

- › EVVA attache une importance particulière à une conduite respectueuse et empreinte d'estime envers les autres. Nous respectons l'avis d'autrui ainsi que leur dignité personnelle, leur sphère privée et les droits de la personnalité.

Chez EVVA, Nous ne tolérons aucune discrimination ni harcèlement, par exemple, en raison de la nationalité, la culture, la religion, la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle ou politique, l'âge ou le handicap corporel (se reporter également à la déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies sur www.un.org/en/documents/udhr). EVVA est explicitement contre toute forme de travail forcé et de travail des enfants.

- › L'embauche, la promotion et l'évaluation des collaborateurs sont uniquement réalisées sur la base de critères objectifs relatifs aux performances tels que les accords conclus en termes d'objectifs à atteindre ou sur l'expérience professionnelle.

- › EVVA a instauré des directives relatives à la protection au travail, à la santé et à l'environnement. Nous vous prions de toujours respecter ces directives que vous trouverez en tant que collaborateur sur :

« Unser EVVA > Arbeitssicherheit » et
« Unser EVVA > Nachhaltigkeit »

Exemple : La responsabilité sociale nommée « Corporate Social Responsibility (CSR) » est une partie intégrante de la philosophie d'entreprise chez EVVA. Pionnier du secteur en termes de durabilité – mot clé : Clean Production – EVVA offre également de nombreuses prestations sociales à ses collaborateurs. Car définir des valeurs c'est bien, mais les vivre c'est mieux.

6. Nous informons en cas de conflits d'intérêts.

- › En cas de conflit d'intérêt, il est particulièrement important d'adopter une manière d'agir transparente. Si des conflits d'intérêts actuels ou potentiels sont portés à votre connaissance, nous vous prions d'informer sans délai votre supérieur. Ceci peut, entre autres, concerner des activités secondaires ou la participation à des comités consultatifs ou à des conseils d'administration dans des sociétés étrangères au Groupe. Un tel cas requiert sans exception une autorisation préalable écrite d'EVVA.
- › Les points suivants sont soumis – avant toute conclusion de contrat – à une obligation de notification en général et pour vous en particulier si vous-même ou un de vos proches est concerné : engagement économique chez des clients, des partenaires, des fournisseurs, des concurrents, etc. ainsi qu'en cas de participation à des décisions d'entreprise chez des partenaires commerciaux d'EVVA.

| Exemple : vous souhaitez exercer une activité secondaire.
| Étant donné que celle-ci requiert une autorisation,
| vous informez votre supérieur.

7. Nous assumons nos décisions. Et nos erreurs.

Si vous constatez un comportement incorrect, nous vous prions d'informer votre supérieur ou votre division des ressources humaines. Dans un tel cas, EVVA vous promet une manière de procéder correcte. Une chose est cependant claire : EVVA se réserve formellement le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de collaborateurs qui ont commis une faute grave ou qui ont porté de fausses accusations envers d'autres personnes.

| Personne n'est parfait. Mais si vous respectez le code de conduite
| et les directives d'EVVA, vous êtes sur la bonne voie. Si des viola-
| tions sont malgré tout commises, nous vous prions de les notifier,
| pour permettre à EVVA de prévenir d'éventuels dommages.



Conseils pour la dernière ligne droite.

Pour tenir le cap sur le droit chemin d'EVVA, vous devrez sûrement surmonter des obstacles et des incertitudes. Dans un tel cas, nous vous prions de réfléchir aux questions suivantes avant d'agir :

- › Est-ce que ma décision est contradictoire à ce code de conduite ou aux directives d'EVVA ?
- › Qui peut me conseiller ?
- › Est-ce que ma manière d'agir est préjudiciable pour d'autres personnes ?
- › Est-ce que j'agirais de la même façon si d'autres personnes apprendraient les conséquences de mes actes ?
- › Pourrais-je encore garder la conscience tranquille ?