

CODE  
de bonne  
CONDUITE

# Code de bonne conduite

## Préambule

Röhlig est dirigée aujourd'hui, par les cinquième et sixième générations de la famille qui a créé l'entreprise. Depuis sa fondation en 1852, une culture d'entreprise originale et unique s'est développée, basée sur la responsabilisation des employés et l'adhésion à un code éthique rigoureux. Nos principes exigent plus que le simple respect de la réglementation et nous attendons de nos salariés qu'ils aient un comportement à la fois responsable et moral en toute circonstance.

C'est le sens même de cette responsabilité, vis à vis de nos clients, de nos partenaires, des collaborateurs, du public et de l'environnement, qui a guidé les membres du Global Executive Board tout au long de la rédaction de ce Code de bonne conduite. Ce code engage nos collaborateurs ; il a reçu le soutien plein et entier des propriétaires et du Comité consultatif.

Le Code de bonne conduite repose sur nos valeurs : « solid, vivid, committed » et sur quatre axes fondamentaux à nos yeux :

- Spirit of entrepreneurship
- Personal integrity
- Family and partnership
- Growing and learning

Röhlig est engagé dans la construction de relations d'affaires privilégiées, qui favorisent des partenariats commerciaux de longue durée

reposant sur la confiance. Nous comptons sur nos employés pour faire vivre ces principes, dans leurs relations entre collègues ou dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes. Dans ce contexte, nos responsables ont un rôle exemplaire à jouer. Leur comportement doit représenter un modèle à suivre et permettre l'ancrage de nos valeurs dans l'entreprise.

Les règles édictées ci-après ont pour but de mettre en lumière ce que nous attendons de nos collaborateurs, et dessinent le cadre et les limites des comportements autorisés.

## **I. Règles relatives au comportement personnel**

### **1. Apparence et comportement**

Chaque jour, nous traitons avec des clients qui nous confient des marchandises de valeur dont le bon acheminement représente souvent un enjeu crucial pour eux.

Nous devons traiter nos clients avec respect, efficacité et rapidité. Cordialité et bonnes manières doivent présider à toute conversation téléphonique, rendez-vous ou correspondance écrite. Dans le cadre professionnel, il convient de respecter un code vestimentaire conforme aux règles en vigueur dans votre pays. D'une manière générale, les tenues de sport, les tenues négligées et les tenues provocantes ne sont pas admises pendant les horaires de travail.

### **2. Discrimination et harcèlement**

Chaque employé, client et fournisseur doit être traité avec équité et respect.

Röhlig est une entreprise très vigilante en matière de harcèlement et veille au respect de

la réglementation relative à la lutte contre les discriminations de tous ordres. Les décisions concernant le personnel se prennent sur la base de leurs compétences, de leurs qualifications et de leur expérience.

## **II. Relations dans le cadre des affaires**

### **1. Cadeaux d'entreprise, avantages - remises**

Nous veillons à respecter la plus grande transparence dans nos relations avec nos clients, nos partenaires et l'Administration en général.

Les prises de décisions concernant la conduite des affaires de l'entreprise, s'effectuent sur des critères de qualité et de performance et doivent pouvoir se justifier à tout moment. La réglementation internationale relative à la lutte contre la corruption est juridiquement contraignante. Il est par conséquent formellement interdit à tout membre du personnel de solliciter toute forme de cadeau de la part des partenaires de l'entreprise. De même, il est interdit d'offrir ou d'accepter des présents non appropriés dans le cadre de relations d'affaires (existantes ou futures) où la nature de ces présents pourrait influencer la prise de décision. Offrir ou accepter un cadeau ne peut se faire qu'à la condition que la nature du cadeau ne contrevienne pas à la Loi et que le principe de proportionnalité soit respecté.

### **2. Blanchiment d'argent**

Dans le cadre de la lutte contre le blanchiment d'argent, nous ne traitons qu'avec des partenaires clairement identifiés, nous n'effectuons nos paiements que via des supports parfaitement légaux, sans circulation d'espèces et nous

disposons des moyens nécessaires pour détecter d'éventuelles opérations de blanchiment d'argent.

### **3. Conflits d'intérêt**

Il est du devoir de chacun de veiller à ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêt. Une telle situation peut avoir pour conséquence des prises de décision sous influence et peut mettre en danger la probité de la personne. Cependant, l'entreprise encourage ses employés à s'investir dans une vie sociale active y compris dans des associations professionnelles.

### **4. Santé et Sécurité**

Nous veillons à ce que nos employés travaillent dans un environnement professionnel sécurisé et sain. En retour, nous attendons de nos employés qu'ils respectent les règlements et instructions liés à la sécurité et la santé. Le service des Ressources Humaines doit être informé de tout accident du travail dès sa survenance. Il doit également être informé quand des équipements ou matériels sont défectueux et peuvent représenter un danger. Aucun comportement violent ne peut être toléré. De même, travailler en état d'ivresse ou sous l'influence de stupéfiants n'est pas admis chez Röhlig.

### **5. Protection des données personnelles**

La protection des données du personnel est une priorité pour Röhlig. Tout employé est en droit de consulter les informations personnelles contenues dans son dossier et de les faire modifier à tout moment.

## **6. Confidentialité**

Comme le stipule leur contrat de travail, les employés sont soumis à une obligation de confidentialité qui s'applique à tout élément ou information dont ils pourront avoir connaissance dans le cadre de leur fonction, et qui relèvent du secret commercial ou d'affaire de Röhlig. Avant de divulguer ces informations à un tiers, les membres du personnel devront en avoir reçu l'autorisation écrite.

## **7. Propriété et droits**

Nous fournissons à nos employés le matériel nécessaire à l'exercice de leur fonction et chaque employé se doit d'utiliser ces équipements de façon responsable.

L'entreprise possède certains droits intellectuels et dispose de licences d'exploitation, dont l'usage non autorisé est formellement interdit.

## **8. Comptabilité - Finances**

Nous nous employons à ce que tous nos documents comptables et financiers respectent strictement les obligations légales et les normes professionnelles afin d'assurer l'exactitude et la fiabilité de nos transactions et des bilans publiés.

## **9. Instances Officielles**

Nous collaborons avec les autorités dans un esprit positif et dans le respect des lois locales qui s'appliquent.

## 10. Médias

En tant qu'entreprise internationale, notre objectif est un partenariat basé sur la confiance. L'image de notre entreprise est véhiculée à la fois par nos employés et par les médias. Pour entretenir une image positive de notre entreprise auprès du public, il est donc essentiel de respecter une communication cohérente avec les médias et de travailler avec eux de façon professionnelle. Aussi, toute publication doit-elle être préalablement validée par le département Corporate Communication.

## III. Conclusions

Ce Code de bonne conduite s'applique à chacun des employés, managers et membres du Global Executive Board du Groupe Röhlig. En tant qu'élément essentiel de notre activité quotidienne, il fait partie intégrante de nos relations de travail. Nous attendons de chaque employé Röhlig qu'il se conforme à ce guide dans ses actes et son attitude, tout en respectant également l'ensemble des autres directives en vigueur comme celles de son contrat de travail ou de notre Système qualité.

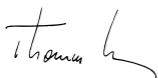
Tout salarié qui serait témoin ou victime d'une violation de ce code peut le signaler à sa Direction des Ressources Humaines, à son Responsable de Service ou tout autre membre de l'encadrement ou du Comité consultatif, qui prendront toutes les mesures nécessaires pour remédier au problème, en toute confidentialité.

Ce Code de bonne conduite vient s'ajouter à la réglementation en vigueur dans chaque pays,

notamment lorsque ses dispositions sont plus étendues que la législation locale. Dans le cas où cette dernière serait plus stricte, c'est alors la réglementation du pays qui prévaut.

Selon la gravité de l'infraction commise à l'encontre du Code de bonne conduite, il pourra être engagé des poursuites judiciaires, de surcroît si cette violation constitue également une contravention au Code du travail en vigueur dans le pays.

Ces valeurs forment une part fondamentale de notre entreprise. Les règles édictées ici ont pour but de soutenir et guider chacun d'entre nous, tant dans notre travail au quotidien que dans nos relations les uns avec les autres. Après tout, c'est au travers du comportement de chaque employé Röhlig que les valeurs de notre entreprise prennent vie ...



**Thomas W. Herwig**  
Managing Partner



**Quentin Lacoste**  
CEO Europe/Middle East/Subcontinent



**Hans-Ludger Körner**  
Chief Financial Officer



**Ulrike Baum**  
Chief Human Resource Officer



**Jan Skovgaard**  
CEO Asia/Pacific



**Thomas Hansen**  
CEO Americas/Africa



Creating chains of trust.