

Code de conduite

Klöckner & Co SE





Gisbert Rühl
PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Depuis sa première publication en 2010, notre Code de conduite définit les valeurs dont nous sommes les gardiens et la manière de les incarner. Je suis fier de vous le présenter aujourd'hui dans sa nouvelle version interactive. En énonçant clairement les attentes, il nous guide et nous gouverne dans la conduite des affaires de la société.

Il importe que chacun d'entre nous connaisse et observe les lois, les règlements et les politiques de la société qui régissent l'exécution de nos missions professionnelles. Aucune violation ne sera tolérée.

Notre prospérité dépend de notre capacité à mériter la confiance qui nous est accordée, en particulier par nos clients, nos fournisseurs, nos collaborateurs, nos investisseurs et le public en général. Aussi devons-nous veiller à ce que nos décisions et nos actions soient invariablement les bonnes. Le monde toujours plus complexe et plus numérique dans lequel nous vivons, à un rythme de plus en plus soutenu, exige de nous tous que nous nous adaptions aux changements culturels. Cela ne doit toutefois pas se faire aux dépens de nos valeurs et de nos règles de conduite éthique.

Si vous êtes témoins de quelque chose qui vous semble ne pas être juste, parlez-en. Nous apprécions et soutenons les salariés qui posent des questions, qui demandent des conseils sur des points particuliers, ou qui tiennent à signaler un souci ou une violation. Soyez rassurés, aucun salarié qui nous alerte ou pose une question en toute bonne foi ne sera sanctionné par Klöckner.

Je demande à chacun d'entre vous de lire ce document dans son intégralité et de s'engager personnellement à comprendre et à observer notre Code de conduite. Aucun code ne saurait aborder toutes les situations ; tel n'est pas notre but. Vous aurez peut-être parfois des questions ou des soucis sur la bonne conduite à suivre, pour vous ou pour quelqu'un d'autre. Parlez-en à votre supérieur hiérarchique ou à un membre de votre bureau de déontologie (National Compliance Office).

Gardez toujours présent à l'esprit qu'un succès obtenu par des moyens contraires aux règles de bonne conduite n'est en aucun cas un succès.

Merci de faire partie de Klöckner et de défendre nos valeurs.

Je compte sur vous.



1

Réputation, gestion et responsabilité	
Comment utiliser ce Code de conduite	05
1.1 Responsabilités des salariés	06
1.2 Responsabilités supplémentaires de la direction de Klöckner	07
1.3 Poser des questions et signaler les violations	09
1.4 Notre politique anti-représailles	11
1.5 Obligation de répondre de ses actes et discipline	11
1.6 Dérogations et exceptions	11

2

Nos responsabilités les uns envers les autres	
2.1 Discrimination et harcèlement	13
2.2 Droits des salariés	15
2.3 Sécurité sur le lieu de travail	16
2.4 Protection de la vie privée et des données	18



Pour en savoir plus :
Cliquez ici

3

Nos responsabilités envers nos clients et nos partenaires commerciaux	
3.1 Nos relations avec nos partenaires commerciaux	20
3.2 Veille concurrentielle	21
3.3 Conflits d'intérêt	22
3.4 Cadeaux et invitations	23

4

Nos responsabilités envers nos actionnaires et envers le marché	
4.1 Création et gestion de nos documents	26
4.2 Protection de notre patrimoine	28
4.3 Informations confidentielles	29
4.4 Communication avec le public	30

5

Nos responsabilités envers le public	
5.1 Responsabilité sociale, droits de l'homme et durabilité	32
5.2 Activités politiques	33
5.3 Délits d'initiés	35
5.4 Concurrence loyale et droit de la concurrence	36
5.5 Lutte contre la corruption et les pots-de-vin	37
5.6 Commerce mondial	38

1

Réputation, gestion et responsabilité

Chez Klöckner¹, nous sommes conscients à la fois de notre rôle dans la société et de nos responsabilités envers nos partenaires commerciaux, nos actionnaires, nos salariés et le public en général. Adhérant à des principes clairs, nous restons attachés à une gestion d'entreprise orientée sur la valeur, l'éthique et le respect des lois.

¹ Aux fins du présent Code de conduite, la société Klöckner & Co SE et ses filiales, directes ou indirectes, sont désignées collectivement par « Klöckner » ou la « société ».



COMMENT UTILISER CE CODE DE CONDUITE

Ce Code de conduite (ci-après le « Code ») énonce les règles et principes fondamentaux appliqués dans l'ensemble du Groupe, ainsi que dans nos rapports avec nos partenaires commerciaux et avec le public.

Parce qu'il est impossible d'anticiper toutes les questions que vous pourriez avoir ou toutes les situations que vous pourriez rencontrer, ce Code est complété par des moyens supplémentaires mis à votre disposition. Ils sont cités dans les sections correspondantes. Comme toujours, la société compte sur vous pour faire preuve de discernement et demander de l'aide lorsque vous en avez besoin.

Compte tenu de la présence de Klöckner dans plusieurs pays, nous devons être particulièrement attentifs aux différences de lois et coutumes. Tout en respectant les règles de nos clients, de nos partenaires commerciaux et de nos collègues, tous les salariés doivent observer au minimum les règles et principes énoncés dans ce Code. Si ces derniers sont en contradiction avec le droit local, adressez-vous à votre déontologue (National Compliance Officer) – [Coordonnées National Compliance Offices](#).

À qui s'adresse notre Code de conduite

Ce Code concerne tous les salariés, cadres et membres du Directoire de la société. Nos partenaires commerciaux sont un prolongement de Klöckner et sont tenus d'adhérer à l'esprit du Code, en plus des dispositions contractuelles applicables, dès lors qu'ils interviennent au nom de Klöckner.

Les supérieurs hiérarchiques² responsables de la supervision du travail de nos partenaires commerciaux sont chargés de veiller à ce que ces derniers comprennent bien nos règles de conduite. Un partenaire commercial dont la conduite n'est pas conforme à nos attentes par rapport au comportement éthique et déontologique, et qui manque à ses obligations contractuelles dans ce domaine, pourra voir son contrat résilié.



² Le terme « supérieur hiérarchique » est utilisé tout au long du présent Code pour désigner un salarié qui, sans être forcément un manager, dirige d'autres personnes au sein de son organisation.

1.1 Responsabilités des salariés



Chacun d'entre nous doit s'engager à un comportement intègre, même si cela demande de faire des choix difficiles. C'est en assumant nos responsabilités que nous pouvons prospérer et nous développer, aujourd'hui comme demain.

- Tous les salariés doivent observer les politiques de la société, le présent Code de conduite, les lois et autres règlements contraignants du système juridique qui encadre leurs activités et s'y conformer.
- Lorsque vous agissez au nom de la société, soyez toujours professionnels, honnêtes et respectueux des normes éthiques.
- Familiarisez-vous avec le Code et les politiques de la société, en accordant une attention particulière aux sujets qui concernent vos responsabilités.
- Suivez toutes les formations obligatoires en temps voulu et tenez-vous au courant des normes en vigueur et des attentes.
- Signalez les éventuelles violations des lois, des règlements ou du Code à votre supérieur hiérarchique ou, si nécessaire, à votre déontologue (National Compliance Officer).
- Coopérez et dites toute la vérité lorsque vous répondez à une enquête ou un audit. Ne modifiez ni ne détruisez jamais des documents lorsqu'une enquête est en cours ou attendue.

Attention : aucune raison, y compris le désir d'atteindre les objectifs commerciaux, ne saurait excuser la violation des lois, des règlements, du Code ou des politiques de Klöckner.



Je suis supérieur hiérarchique et je ne suis pas sûr de bien comprendre mes obligations face à une accusation. Et si l'accusation concerne un cadre supérieur hiérarchique ?



Vous devez signaler toute accusation, sans exception, qui qu'elle concerne. Vous disposez de plusieurs voies pour le faire. Si, pour une raison ou une autre, vous préférez ne pas vous adresser à une personne particulière, vous pouvez parler à votre déontologue (National Compliance Officer) ou au bureau de déontologie du Groupe (Corporate Compliance Office) en Allemagne.





1.2 Responsabilités supplémentaires de la direction de Klöckner

Les membres du Directoire et tous les supérieurs hiérarchiques doivent donner l'exemple et assumer plus particulièrement la responsabilité de l'application du présent Code. Klöckner souscrit à la mission des représentants des salariés et crée les conditions propices à leur travail par un discours ouvert dans un esprit de coopération.

Notre Directoire et nos supérieurs hiérarchiques jouent un rôle spécial dans la mise en application de nos principes fondamentaux et assurent leur respect.

Les supérieurs hiérarchiques sont responsables du respect des lois dans leurs domaines de compétence, par une supervision et une organisation appropriées. Leur conduite professionnelle doit être exemplaire. Les tâches de nos supérieurs hiérarchiques sont notamment les suivantes :

- Donner l'exemple.
- Pratiquer un style de direction axé sur le travail d'équipe, guider et encourager les membres des équipes à atteindre les objectifs et les résultats désirés.
- Fixer des objectifs clairs, mesurables, ambitieux et réalistes.
- Soutenir les salariés dans leur développement et leur donner les moyens d'atteindre leurs objectifs.
- Donner des consignes précises, complètes et impératives aux salariés, en particulier en ce qui concerne le respect des dispositions statutaires.
- Surveiller en permanence le respect des dispositions statutaires et des directives internes.
- Veiller à une communication non ambiguë entre les supérieurs hiérarchiques et les salariés.

- Prendre les devants. Rechercher les occasions de parler avec d'autres personnes de l'éthique et des situations difficiles.
- Créer un environnement dans lequel personne n'hésite à poser des questions et à signaler des violations potentielles du Code et des politiques. Réagir rapidement et efficacement aux sujets de préoccupation qui sont portés à notre attention.
- Veiller à ce que nos partenaires commerciaux comprennent leurs obligations en matière de bonne conduite.



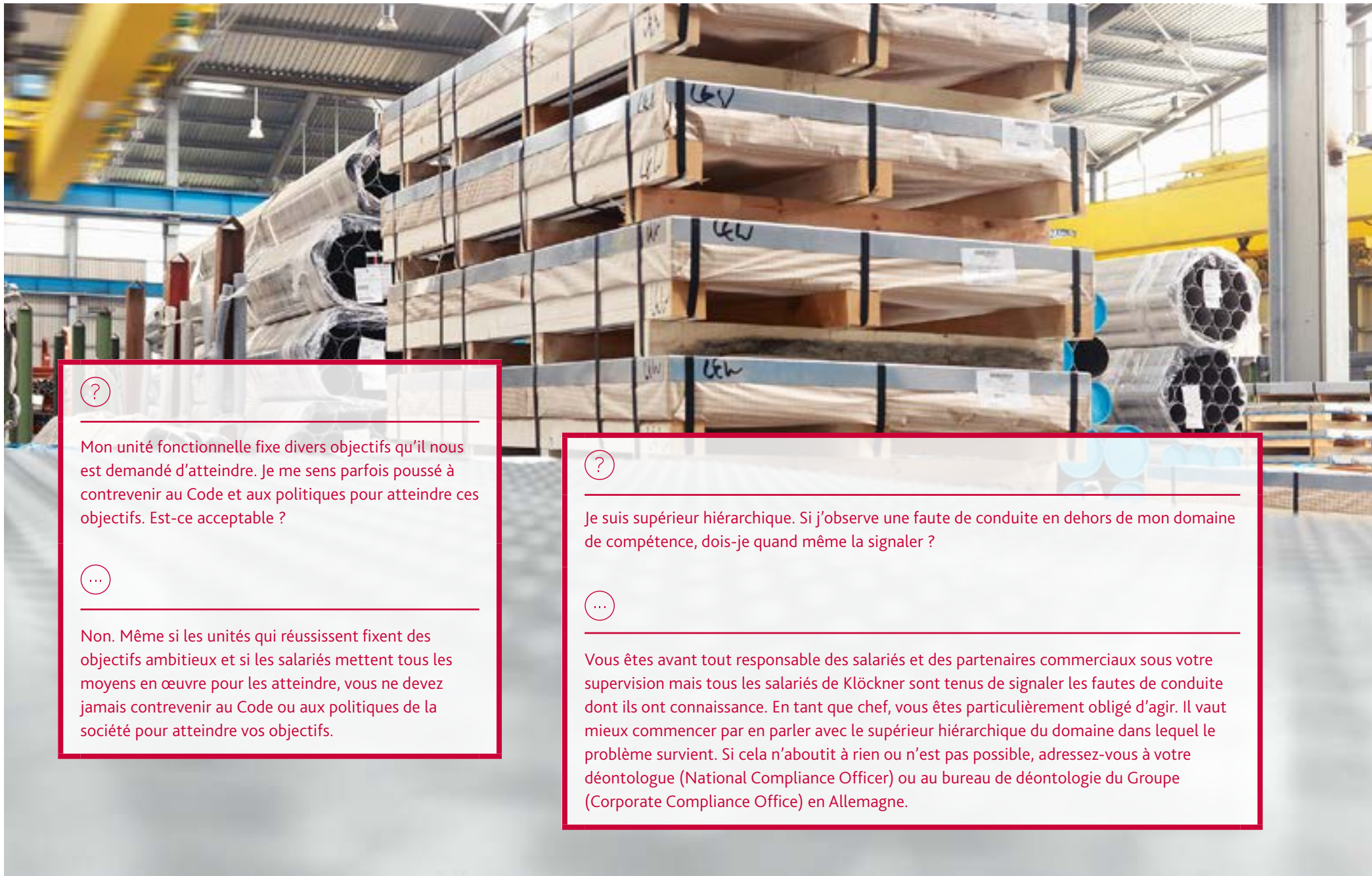
FAIRE LES BONS CHOIX – PRINCIPES DE PRISE DE DÉCISION ÉTHIQUE

Prendre la bonne décision n'est pas toujours facile. Vous serez parfois sous pression ou vous hésiterez quant à la marche à suivre. Lorsque vous avez une décision difficile à prendre, sachez que vous n'êtes pas seul. Vos collègues et la direction sont là pour vous aider et d'autres moyens sont à votre disposition, dont le Code, nos politiques, nos lignes directrices, et votre déontologue (National Compliance Officer).

Face à une décision difficile, les réponses aux questions suivantes pourraient vous être utiles :

- L'acte est-il licite ?
- Respecte-t-il le Code et les politiques de la société ?
- Est-il fondé sur une bonne compréhension des risques ?
- Pourrais-je me regarder dans la glace et justifier ma décision ?
- Serais-je tout aussi sûr de moi si la décision venait à paraître dans la presse ?

Si la réponse à l'une ou l'autre de ces questions est non, arrêtez et parlez à quelqu'un.



?

Mon unité fonctionnelle fixe divers objectifs qu'il nous est demandé d'atteindre. Je me sens parfois poussé à contrevenir au Code et aux politiques pour atteindre ces objectifs. Est-ce acceptable ?

...

Non. Même si les unités qui réussissent fixent des objectifs ambitieux et si les salariés mettent tous les moyens en œuvre pour les atteindre, vous ne devez jamais contrevenir au Code ou aux politiques de la société pour atteindre vos objectifs.

?

Je suis supérieur hiérarchique. Si j'observe une faute de conduite en dehors de mon domaine de compétence, dois-je quand même la signaler ?

...

Vous êtes avant tout responsable des salariés et des partenaires commerciaux sous votre supervision mais tous les salariés de Klöckner sont tenus de signaler les fautes de conduite dont ils ont connaissance. En tant que chef, vous êtes particulièrement obligé d'agir. Il vaut mieux commencer par en parler avec le supérieur hiérarchique du domaine dans lequel le problème survient. Si cela n'aboutit à rien ou n'est pas possible, adressez-vous à votre déontologue (National Compliance Officer) ou au bureau de déontologie du Groupe (Corporate Compliance Office) en Allemagne.



1.3 Poser des questions et signaler les violations

Si vous constatez ou si vous soupçonnez un comportement contraire à la loi ou à l'éthique, ou bien si vous avez une question sur la marche à suivre, demandez de l'aide.

Il vaut toujours mieux en parler avec votre supérieur hiérarchique mais, si cela n'est pas possible, ou si vous préférez en parler à quelqu'un d'autre, vous disposez de plusieurs options :

- **Premièrement :** Vous pouvez parler à n'importe quel autre supérieur hiérarchique ou membre de la direction.
- **Deuxièmement :** Vous pouvez aussi contacter le déontologue (National Compliance Officer) ou le bureau de déontologie du Groupe (Corporate Compliance Office) en Allemagne si vous craignez des problèmes de confidentialité ou si vous pensez que la direction ne peut pas vous aider.
- **Troisièmement :** Si vous le préférez, vous pouvez utiliser les ressources suivantes quand vous le voulez : [*Hotline « Let Us Know »*](#)

Des rapports anonymes peuvent être remis lorsque la législation locale le permet. Nous mettons tous les moyens raisonnables en œuvre pour veiller à ce qu'une suite appropriée y soit donnée. Ne donnez que des renseignements que vous savez être corrects.

Chaque question que vous posez et chaque sujet de préoccupation que vous exprimez sont pour Klöckner une occasion de s'améliorer. Lorsque vous agissez, que vous parlez et que vous signalez un comportement douteux, vous protégez vos collègues et notre réputation. N'oubliez pas qu'un problème ne peut être résolu que s'il est porté à l'attention de quelqu'un.



QU'ATTENDRE DE L'UTILISATION DE LA HOTLINE « LET US KNOW »

La hotline « Let Us Know » et le portail Internet fonctionnent 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Des spécialistes compétents d'un prestataire externe de services de conformité répondront à votre appel, prendront note des problèmes que vous soulèverez et transmettront un rapport écrit au Corporate Compliance Office, selon les besoins, pour qu'une enquête soit menée.

Lorsque vous signalez un problème, vous recevez un numéro d'identification pour le suivi du dossier. Celui-ci est particulièrement important si vous avez soumis un rapport anonyme car nous pourrions avoir besoin de renseignements complémentaires pour mener à bien notre enquête. Ce numéro d'identification vous servira également à prendre connaissance de la résolution de l'affaire. Veuillez toutefois noter que, par respect de la vie privée, la société ne pourra pas vous informer des actions disciplinaires individuelles.

Tout rapport soumis sera traité confidentiellement par toutes les personnes chargées de l'examiner et, si nécessaire, d'enquêter.



?

Notre supérieur hiérarchique ne fait généralement rien lorsque d'éventuels manquements sont portés à son attention et je pense qu'elle a rendu la vie difficile aux collègues qui ont signalé des problèmes. Maintenant j'ai un problème. Un collègue se conduit d'une manière que je crois être contraire au Code. Que devrais-je faire ?

...

Agissez et parlez. Nous ne souhaitons pas créer un climat de méfiance, mais vous devez signaler les manquements. Commencer par son supérieur hiérarchique est souvent le meilleur moyen d'aborder ces problèmes de manière efficace mais, si vous pensez que cette démarche n'est pas appropriée ou si elle vous met mal à l'aise, adressez-vous à votre déontologue (National Compliance Officer).

?

Et si quelqu'un utilise la hotline « Let Us Know » à tort pour accuser quelqu'un d'une faute ?

...

Nous savons par expérience que la hotline « Let Us Know » est rarement utilisée à des fins malicieuses, mais sachez que nous donnons suite à tous les appels et à tous les cas signalés en ligne. Toute personne qui utilise intentionnellement la hotline « Let Us Know » pour disséminer des mensonges ou menacer d'autres personnes, ou dans l'intention de porter atteinte à la réputation d'une autre personne, fera l'objet d'une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

1.4 Notre politique anti-représailles

Vous pouvez signaler les violations des règles de conduite en toute confidentialité et sans crainte de représailles. Klöckner ne **tolérera pas les représailles** contre un salarié qui pose des questions ou signale de possibles violations du Code ou des politiques.

1.5 Obligation de répondre de ses actes et discipline

Tous les salariés qui contreviennent aux lois ou autres règlements contraignants seront soumis à des procédures disciplinaires. Vous devez également vous attendre à des sanctions en cas de violation des règles internes, des directives du groupe ou des directives propres au pays d'une société affiliée.

La violation des lois ou règlements peut entraîner des poursuites en justice et des sanctions, y compris, dans certaines circonstances, des poursuites pénales.

1.6 Dérogations et exceptions

Les cadres supérieurs réexamineront régulièrement le présent Code de conduite et recommanderont des modifications au Directoire. Dans des circonstances exceptionnelles, la société pourra juger approprié de déroger à une disposition du Code de conduite.



2

Nos responsabilités les uns envers les autres

Afin de pérenniser notre engagement, d'attirer et de retenir des talents, il est essentiel que notre environnement de travail soit continuellement agréable, professionnel et respectueux. Un tel environnement contribue non seulement à la prospérité de Klöckner, mais aussi à la création d'un cadre dans lequel chacun d'entre nous peut s'épanouir et réaliser son plein potentiel.



2.1 Discrimination et harcèlement

Notre engagement

Nos collègues, les candidats aux postes de la société et nos partenaires commerciaux ont le droit au respect et doivent être jugés en fonction de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs travaux.

Nous respectons les différences culturelles, éthiques et religieuses et nous sommes attachés au principe d'égalité, sans distinction de race, de sexe, d'âge, d'origine, de couleur de peau, de capacité physique, de nationalité, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, de religion ou autre caractéristique ou activité protégée par la loi.

Les documents qui soutiennent ou incitent la haine raciale, qui glorifient la violence, encouragent les activités criminelles, dont le contenu est de nature sexuelle et choquant dans le contexte culturel en question ou qui contiennent d'autres informations protégées par la loi, ne pourront être consultés ou distribués dans notre société en aucune circonstance.

Nos règles de conduite :

- Traiter les autres avec respect et professionnalisme.
- Favoriser la diversité dans nos décisions d'embauche.
- Ne discriminer personne à cause d'une caractéristique protégée par la loi ou les politiques de la société.
- Ne jamais tolérer le harcèlement sexuel, y compris les demandes de faveurs sexuelles ou autre comportement verbal ou physique importun de nature sexuelle.
- Faire preuve de professionnalisme. Interdisez-vous de consulter des sites internet inappropriés ou d'afficher des images sexuellement explicites ou choquantes.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- Les commentaires, plaisanteries ou documents, y compris les courriels, que d'autres pourraient juger blessants.
- Les préjugés inappropriés. Si vous supervisez d'autres personnes, jugez-les sur la qualité de leur travail. Évitez d'introduire dans vos décisions des considérations qui n'ont rien à voir avec l'objectif visé. Utilisez des critères objectifs et quantifiables.
- Le harcèlement verbal ou physique par un salarié, qui perturbe le travail de quelqu'un d'autre ou crée un environnement de travail intimidant, désagréable, brutal ou hostile. Ce type de conduite ne sera jamais toléré.

Pour en savoir plus :

- Si vous avez des questions ou des soucis concernant la discrimination ou le harcèlement, adressez-vous à votre responsable des ressources humaines.

?

Un de mes collègues envoie des courriels contenant des remarques discriminatoires et malveillantes sur certaines nationalités. Elles me mettent mal à l'aise, mais personne ne l'a signalé. Que devrais-je faire ?

...

Vous devriez en informer votre supérieur hiérarchique. Ce type de communication est contraire à nos valeurs ; il contrevient à nos politiques concernant l'utilisation du courriel, ainsi qu'à nos principes en matière de diversité, de harcèlement et de discrimination. En ne faisant rien, vous fermez les yeux sur la discrimination et vous tolérez des convictions qui peuvent gravement nuire à l'esprit d'équipe que nous avons tous contribué à créer.

?

Lors d'un voyage d'affaires, un collègue m'a demandé à plusieurs reprises d'aller prendre un verre avec lui et a fait des remarques sur mon apparence qui m'ont mise mal à l'aise. Je lui ai demandé d'arrêter, mais en vain. Je n'étais pas sûre de la meilleure marche à suivre étant donné que nous n'étions pas au bureau et que cela se passait en dehors des heures de travail. Est-ce du harcèlement ?

...

Oui. Ce type de comportement n'est pas toléré, non seulement pendant les heures de travail mais aussi dans toutes les situations liées au travail, y compris les voyages d'affaires. Dites à votre collègue que ce comportement est inapproprié et doit cesser. Dites-lui également que vous devrez signaler le problème à votre responsable des ressources humaines s'il continue.

2.2 Droits des salariés

L'emploi chez Klöckner est volontaire. Le travail forcé, tous types de travail obligatoire et le travail des enfants sont inacceptables et interdits. Par ailleurs, en application des conventions 138 et 182 de l'OIT, nous n'employons personne en dessous de l'âge de 15 ans. (Si une personne de moins de 18 ans est employée, nous veillons à ne pas mettre en péril sa santé et sa sécurité.)

Nous observons tous les règlements applicables sur le temps de travail, les pauses, les congés et la rémunération.

Klöckner reconnaît le droit des salariés de former et de rejoindre des syndicats et des institutions représentatives du personnel selon des principes démocratiques. L'affiliation à un syndicat ou à une institution représentative du personnel ne saurait être un motif de discrimination ou de favoritisme. Les droits des syndicats à l'exercice de leurs activités seront reconnus dans la mesure où les lois nationales applicables le permettent.





2.3 Sécurité sur le lieu de travail

Notre engagement

La santé de tous nos salariés et parties prenantes est notre plus importante ressource et nous mettons tous les moyens en œuvre pour la protéger.

Ainsi, nous nous engageons à fournir un environnement de travail sain et sûr pour nos salariés, nos sous-traitants et tous les visiteurs qui se rendent dans nos locaux. La possession illégale d'une arme à feu, d'une arme blanche ou d'explosifs est interdite sur le lieu de travail.

Il incombe à la direction de veiller à la mise en œuvre de procédures et mesures de protection appropriées. Il incombe à tous les salariés de respecter des pratiques de travail sûres pour se protéger, protéger leurs collègues et les autres.

Nous intervenons en amont et signalons tout problème potentiel relatif à la santé et à la sécurité. Plus nous communiquons, mieux nous pouvons réagir aux conditions de travail dangereuses ou insalubres. Soyez attentifs à la sécurité de vos collègues !

Nos règles de conduite :

- Observer les règles et pratiques de sécurité applicables à notre activité.
- N'entreprendre que le travail pour lequel nous sommes qualifiés.
- Cesser un travail que nous considérons dangereux.
- Signaler immédiatement tout accident, préjudice corporel, maladie ou condition dangereuse. Ne jamais supposer que quelqu'un d'autre a signalé un risque ou un problème.
- Connaître les procédures d'intervention d'urgence applicables à notre lieu de travail.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- Les pratiques ou conditions de travail dangereuses.
- La mise en application laxiste ou l'absence de mise en application des normes de sécurité, notamment des procédures d'admission dans nos installations.

Pour en savoir plus :

- Si vous avez des questions ou des soucis concernant la santé et la sécurité, adressez-vous à votre supérieur hiérarchique.

Prévenir la violence au travail

La violence, sous quelque forme que ce soit, n'a aucune place chez Klöckner. Nous ne tolérerons pas :

- Les comportements intimidants, menaçants ou hostiles.
- La violence physique.
- Le vandalisme, les incendies criminels, les actes de sabotage, etc.
- Les commentaires choquants à propos d'événements ou de comportements violents.

Alcool, drogue et médicaments

- Au travail ou en déplacement professionnel, nous devons toujours être en pleine possession de nos facultés et prêts à exécuter nos missions. Dans le cadre de notre activité professionnelle pour Klöckner, nous nous interdisons de consommer, de posséder ou d'être sous l'influence de stupéfiants, de médicaments ou autres substances susceptibles de perturber un environnement de travail sûr et efficace ou de nuire à la réputation de la société.



Quelques-unes des pratiques dans mon domaine d'activité me semblent dangereuses. À qui puis-je en parler ? Je suis nouvelle et je ne veux pas être considérée comme une fauteuse de troubles.



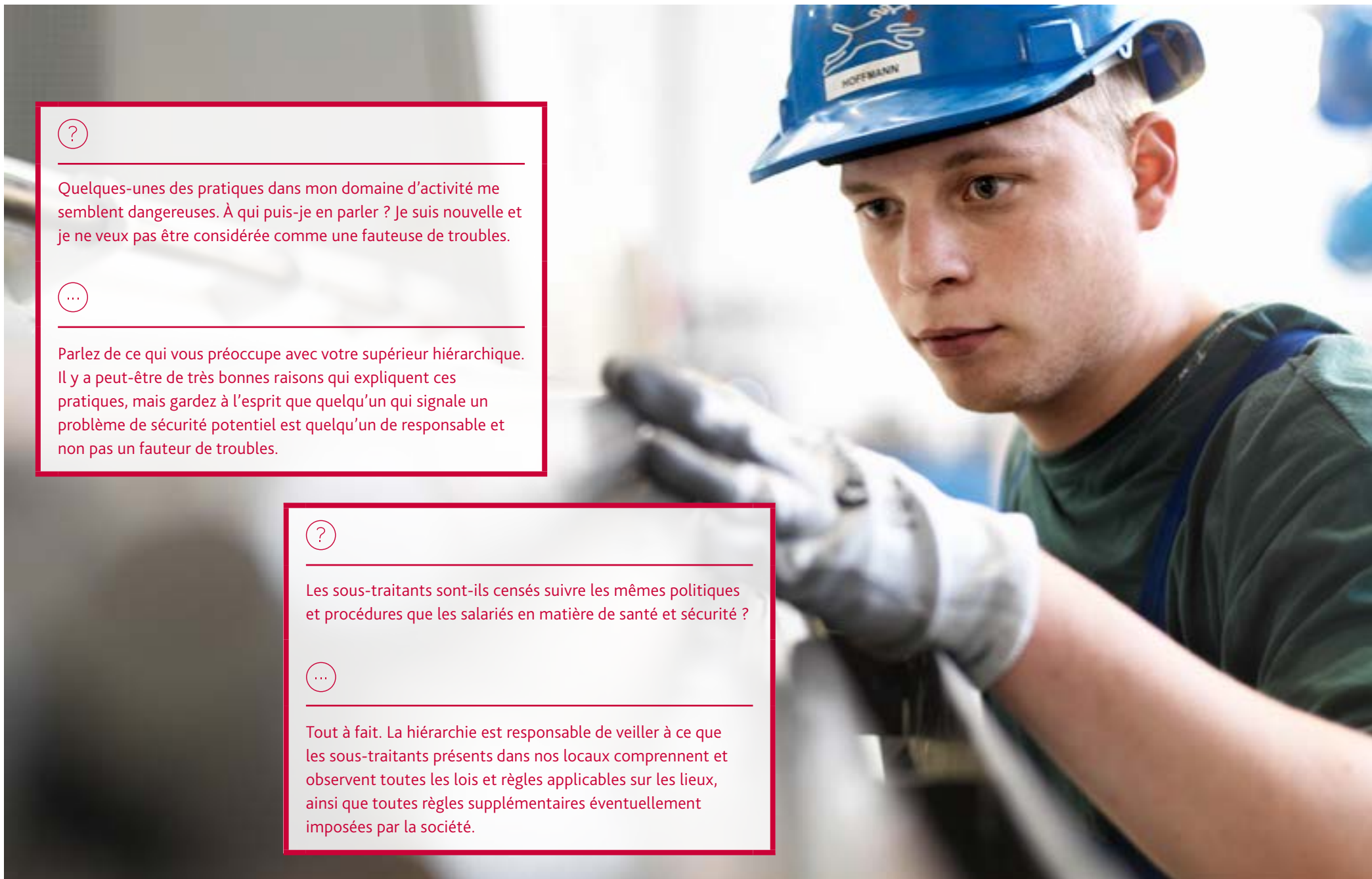
Parlez de ce qui vous préoccupe avec votre supérieur hiérarchique. Il y a peut-être de très bonnes raisons qui expliquent ces pratiques, mais gardez à l'esprit que quelqu'un qui signale un problème de sécurité potentiel est quelqu'un de responsable et non pas un fauteur de troubles.



Les sous-traitants sont-ils censés suivre les mêmes politiques et procédures que les salariés en matière de santé et sécurité ?



Tout à fait. La hiérarchie est responsable de veiller à ce que les sous-traitants présents dans nos locaux comprennent et observent toutes les lois et règles applicables sur les lieux, ainsi que toutes règles supplémentaires éventuellement imposées par la société.





2.4 Protection de la vie privée et des données

Notre engagement

Chez Klöckner, nous savons qu'il est impératif de protéger la vie privée et de traiter les données à caractère personnel avec diligence.

Nous sommes nombreux à avoir accès à des données à caractère personnel concernant nos collègues et diverses autres personnes. Nous devons donc veiller à observer les lois applicables. Un point particulièrement important car, dans certains systèmes juridiques, comme dans l'Union européenne, des lois et règlements stricts s'appliquent à la collecte, au traitement et à l'utilisation des données à caractère personnel des salariés et de tierces parties, y compris des clients et partenaires commerciaux.

Nous limitons la collecte, le traitement et l'utilisation des données à caractère personnel au strict nécessaire, dans un but professionnel précis, clair et légitime.

Le traitement et l'utilisation de données doivent être transparents pour les personnes concernées, dont nous devons protéger le droit d'accès à l'information, d'objection et de correction, ainsi que le droit de demander le blocage et la suppression des données à caractère personnel.

Nos règles de conduite :

- Nous renseigner sur les types d'informations plus particulièrement protégés par la loi et les politiques de la société (par exemple, les renseignements permettant d'identifier les personnes, notamment les numéros de sécurité sociale et les numéros de comptes bancaires) et protéger ces informations par les moyens appropriés (cryptage ou autres types d'accès limité).
- Ne pas obtenir, discuter ou transmettre des données à caractère personnel sauf s'il y a une raison professionnelle légitime, à condition d'avoir établi la conformité de cet acte aux lois applicables.
- Transmettre les données confidentielles des salariés et autres données à caractère personnel en interne ou à une tierce partie uniquement si nous sommes sûrs qu'elles seront correctement protégées et que les lois seront respectées.
- Signaler immédiatement au responsable de la protection des données toute perte ou divulgation fortuite de données personnelles.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- La divulgation fortuite de données à caractère personnel en public, par exemple lors de conversations téléphoniques ou pendant que vous travaillez sur votre ordinateur portable.
- La collecte, le traitement et l'utilisation illicites de données à caractère personnel.
- La perte du contrôle de données à caractère personnel. Lorsque vous envoyez des données à caractère personnel vers un autre pays ou des tierces parties, veillez à ce que les transmissions aient une raison commerciale légitime et à ce qu'elles soient conformes aux lois locales.

Pour en savoir plus :

- Si vous avez des questions ou des soucis concernant la protection de la vie privée et des données des salariés, adressez-vous à votre déontologue (National Compliance Officer).

3

Nos responsabilités envers nos clients et nos partenaires commerciaux

Nos partenaires commerciaux contribuent de manière significative à notre prospérité. Leur désir de continuer à travailler avec nous dépendra de leur certitude d'être traités dans le respect des lois et des normes éthiques.



3.1 Nos relations avec nos partenaires commerciaux

Notre engagement

Nous tenons à travailler avec des partenaires commerciaux attachés comme nous au respect de règles de conduite strictes. Si vous occupez un poste de cadre chez Klöckner et que vous supervisez nos partenaires commerciaux, communiquez-leur nos principes stricts d'éthique et de conformité.

Nous nous approvisionnons et nous sélectionnons nos fournisseurs en fonction de nos besoins, de la qualité, du service, du prix, des conditions et autres critères pertinents.

Nos règles de conduite :

- Respecter et raisonnablement protéger les informations confidentielles et exclusives de nos partenaires commerciaux.
- Prendre des décisions concernant nos fournisseurs qui soient dans l'intérêt de Klöckner et non pas dans le but d'en tirer un avantage ou un gain personnel.
- Lorsque nous nommons des conseillers, courtiers ou autres partenaires commerciaux, nous veillons à ce qu'ils souscrivent à nos règles de conduite. Nous sommes particulièrement attentifs à leur engagement à la lutte contre la corruption.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- Les signes indiquant que nos partenaires commerciaux contreviennent aux lois ou règlements applicables. Nous insistons sur une comptabilisation honnête du temps et des matériaux, ainsi que sur l'acceptation de livrables dans les délais et conformes à nos normes.

- Toute situation pouvant sembler impliquer un conflit d'intérêt. Dans pareil cas, abstenez-vous de prendre ou d'influencer une décision d'achat.

Pour en savoir plus :

- Si vous avez des questions ou des soucis concernant les relations avec nos fournisseurs, adressez-vous à votre déontologue (National Compliance Officer).
- Si vous avez des questions sur la diligence raisonnable eu égard aux tiers ou aux intermédiaires, consultez notre ligne directrice relative à l'engagement d'intermédiaires. Des lignes directrices sur les cadeaux, les invitations et les réductions, ainsi que sur la lutte contre la corruption dans les transactions commerciales sont également à votre disposition.



Attachés à une gestion d'entreprise éthique et respectueuse des lois, nous exigeons de nos partenaires commerciaux qu'ils adhèrent aux principes fondamentaux suivants :

- Respect des lois applicables
- Absence de corruption
- Respect des droits de l'homme
- Prohibition du travail des enfants
- Respect du salaire minimum légal et des règles concernant les heures de travail légales
- Protection de la santé et de la sécurité des salariés
- Protection de l'environnement

3.2 Veille concurrentielle

Notre engagement

Les informations sur la concurrence ont une grande valeur dans l'environnement compétitif d'aujourd'hui. Nous demandons à nos salariés et à ceux qui travaillent pour notre compte de suivre des méthodes de veille concurrentielle raisonnables et éthiques.

Nous nous interdisons toute fraude, toute fausse déclaration ou tout comportement trompeur dans le but d'obtenir des renseignements. Même si Klöckner emploie d'anciens salariés de ses concurrents, nous reconnaissons et respectons leurs obligations légales valides de ne pas utiliser ni divulguer les informations confidentielles de leurs anciens employeurs.

Nos règles de conduite :

- N'obtenir des informations sur la concurrence que par des moyens licites et éthiques, jamais par fausse déclaration.
- Ne jamais contacter un concurrent pour obtenir des renseignements confidentiels.
- Nous assurer que les tiers qui agissent en notre nom adhèrent à nos règles de conduite.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- Les documents ou fichiers informatiques d'anciens employeurs conservés en violation des lois ou contrats.
- L'usage abusif d'informations confidentielles de nos concurrents.
- L'usage abusif des entretiens d'embauche pour obtenir des renseignements confidentiels sur nos concurrents.

- Ceux qui pourraient demander à de nouveaux salariés de divulguer des informations confidentielles sur leur ancien employeur.

Pour en savoir plus :

Si vous avez des questions ou des soucis concernant la collecte d'informations sur nos concurrents, adressez-vous à votre déontologue (National Compliance Officer).



Je suis supérieur hiérarchique et l'une de mes collaboratrices, qui a récemment rejoint Klöckner après avoir travaillé chez un concurrent, possède une liste de clients et un barème de prix de ce concurrent. Elle dit qu'elle prévoit de les utiliser à notre avantage. Devrais-je fermer les yeux et la laisser faire ?



Non. Si un salarié conserve des renseignements sur un concurrent, celui-ci pourrait engager des poursuites en justice. Vous devez lui dire de ne pas utiliser la liste et de la détruire. Vous devez signaler la situation au déontologue (National Compliance Officer).



3.3 Conflits d'intérêt

Notre engagement

On est en présence d'un conflit d'intérêt lorsqu'un intérêt personnel contraire risque d'affaiblir notre objectivité dans les décisions que nous prenons pour Klöckner. Chacun d'entre nous doit faire preuve de discernement et éviter les situations qui pourraient ne serait-ce que ressembler à un conflit d'intérêt, risquant d'anéantir la confiance qui nous est accordée et de nuire à notre réputation.

Nos règles de conduite :

- Éviter les situations de conflit d'intérêt autant que possible.
- Toujours prendre des décisions commerciales dans l'intérêt de Klöckner.
- Parlez à votre supérieur hiérarchique de toute situation qui pourrait être perçue comme un conflit d'intérêt possible.
- Corrigez en amont toute situation pouvant mettre vos intérêts ou ceux d'un proche en conflit avec ceux de Klöckner.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

Les types de situations ci-après, exemples courants de conflits d'intérêt potentiels :

Opportunités commerciales

Si vous entendez parler d'une opportunité commerciale grâce à votre emploi, elle appartient en premier lieu à Klöckner. Cela signifie que vous ne devriez pas en profiter vous-même sans l'accord de votre déontologue (National Compliance Officer). Voici quelques exemples : profiter d'opportunités immobilières dont vous avez eu connaissance grâce à votre travail, ou passer des commandes à titre privé auprès d'entreprises avec lesquelles nous avons travaillé, dans l'espoir d'obtenir des réductions ou un traitement spécial.

Vos proches

Certaines situations peuvent vous amener à collaborer avec un proche qui travaille pour un client, un fournisseur, un concurrent, etc. Parce qu'il est impossible d'anticiper tous les cas de figure pouvant créer un conflit, vous devez informer votre supérieur hiérarchique de la situation.

Emploi extérieur

Pour éviter les conflits et remédier aux problèmes potentiels, vous devez toujours informer votre supérieur hiérarchique et votre responsable des ressources humaines de tout emploi extérieur. Si cette activité extérieure est approuvée, vous devez faire en sorte qu'elle n'entrave pas votre travail. Il n'est jamais permis de travailler pour un concurrent, un client ou un fournisseur.

Investissements privés

La direction doit être informée par écrit de tous investissements privés importants dans une société concurrente, un client ou un fournisseur par un salarié ou un proche d'un salarié. Un investissement important est un placement direct ou indirect de 5 % ou plus dans le capital du concurrent, du client ou du fournisseur.

Pour en savoir plus :

- Si vous avez des questions ou des soucis concernant les conflits d'intérêt, adressez-vous à votre supérieur hiérarchique ou à votre déontologue (National Compliance Officer).

3.4 Cadeaux et invitations



Notre engagement

Dans les bonnes circonstances, un cadeau modeste peut être un moyen attentionné de dire merci, ou un repas peut être approprié pour une réunion d'affaires qui renforce une relation professionnelle. Dans d'autres circonstances, cependant, l'échange de cadeaux et d'invitations peut prendre toutes les apparences d'un conflit d'intérêt, surtout s'il est fréquent ou d'une valeur suffisamment importante pour donner raisonnablement lieu de penser qu'il influence une décision commerciale.

Nos règles de conduite :

- N'offrir et accepter de cadeaux et invitations que s'ils sont raisonnables et s'inscrivent en complément de notre relation professionnelle.
- Ne jamais accepter de cadeaux d'un partenaire commercial avec qui nous sommes en train de négocier un contrat et ne jamais accepter de cadeaux en espèces ou équivalents d'espèces.
- Comprendre et observer les politiques de l'organisation du destinataire avant d'offrir des cadeaux, des faveurs ou des invitations.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- Les situations qui pourraient gêner la société, y compris les invitations dans des établissements érotiques.
- Les partenaires commerciaux qui paraissent être des entreprises privées mais qui, en réalité, sont considérés comme des entités publiques.
- Les cadeaux, faveurs ou invitations qui seraient jugés raisonnables de la part d'une entreprise privée cliente mais pas d'un agent de la fonction publique ou d'une entreprise publique.

- Les tiers ou les agents considérés utiles principalement en raison de leurs relations personnelles plutôt que des services qu'ils proposent, ou qui demandent une rémunération disproportionnée par rapport à leurs prestations.

Pour en savoir plus :

- Si vous avez des questions ou des soucis concernant les cadeaux et les invitations, adressez-vous à votre déontologue (National Compliance Officer).

Voir [Ligne directrice « Cadeaux, invitations et réductions »](#)



CADEAUX ET INVITATIONS EN FAVEUR D'AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Aucun salarié ne peut, directement ou indirectement, offrir, promettre ou accorder des privilèges non justifiés à des agents de la fonction publique. Aucun salarié ne peut non plus recevoir ou approuver de tels privilèges.

Vous devez toujours savoir si vous avez affaire à une entité publique. Cela n'est pas toujours évident. Les compagnies aériennes, les compagnies pétrolières, les services d'utilité publique et les services de transport peuvent appartenir à l'État ou être sous son contrôle, en tout ou en partie, et être soumis à des règles spéciales. En cas de doute, adressez-vous à votre supérieur hiérarchique ou à votre déontologue (National Compliance Officer).



Lorsque j'étais en déplacement, un partenaire commercial m'a offert un cadeau que je trouve excessif. Que devrais-je faire ?



Vous devez le signaler à votre supérieur hiérarchique, qui informera le déontologue (National Compliance Officer) dès que possible. Nous devons éventuellement rendre le cadeau, accompagné d'une lettre expliquant notre politique. Si un cadeau est périssable ou difficile à rendre, il est également possible de le distribuer aux salariés ou d'en faire don à une association caritative, en envoyant une lettre d'explication à son auteur.



Pendant des négociations avec un nouveau partenaire commercial potentiel, celui-ci a mentionné qu'il avait une inscription gratuite à un colloque local. Il était empêché et m'a demandé si je voulais y aller à sa place. J'avais pensé y assister de toute manière car le sujet concerne mon travail. Il n'y a aucun gain personnel pour moi, ce serait une bonne chose pour Klöckner et il serait dommage de faire cadeau de l'inscription. Je pensais accepter, mais j'ai maintenant un doute.



Vous devriez refuser. Vous ne devez jamais accepter de cadeaux qui vous sont offerts pendant des négociations car ils pourraient avoir l'air d'une contrepartie. Accepter un cadeau dans ce type de situation est toujours inapproprié.

4

Nos responsabilités envers nos actionnaires et envers le marché

Nous sommes attachés à la transparence et à des pratiques commerciales responsables. Nous gardons toujours à l'esprit nos obligations envers nos actionnaires et nous restons guidés par nos valeurs et notre respect des lois qui régissent nos opérations dans tous nos lieux d'implantation.



4.1 Création et gestion de nos documents

Notre engagement

Les partenaires commerciaux, les agents de la fonction publique et le public doivent pouvoir compter sur l'exactitude et l'intégrité des informations que nous communiquons. La communication d'informations exactes en interne est également indispensable au processus décisionnel.

Nos livres et écritures doivent être conformes aux règles et contrôles comptables reconnus. Les salariés chargés des écritures et des rapports financiers et opérationnels ont une responsabilité particulière dans ce domaine, mais nous contribuons tous au processus de préparation des résultats et de tenue des dossiers de la société. Tous les documents, tels les rapports financiers, les documents comptables, les rapports de vente, les notes de frais et les rapports liés à l'environnement et à la sécurité, doivent indiquer, clairement et en temps utile, les faits pertinents sur la nature de la transaction commerciale. Nous ne tolérerons pas la violation de règles comptables, la comptabilité frauduleuse ou la documentation incorrecte.

Nos règles de conduite :

- Créer des documents comptables et commerciaux qui reflètent fidèlement l'événement ou l'opération sous-jacente.
- Enregistrer les transactions comme le prescrit notre système de contrôle interne.
- Rédiger avec soin et clarté toutes nos communications professionnelles, y compris nos courriels, sachant qu'elles pourraient un jour devenir des documents publics.
- Conserver, protéger et supprimer les documents conformément aux politiques applicables. Des protections supplémentaires peuvent être mises en place pour les documents objets de mises en suspens pour des raisons juridiques, de demandes de préservation de documents ou d'exigences réglementaires.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- Les fausses notes de frais et feuilles horaires.
- Les écritures financières manquant de clarté, incomplètes ou qui dissimulent ou déguisent la vraie nature d'une transaction.
- Les liquidités, les actifs ou passifs non divulgués ou non enregistrés.
- L'interférence dans l'audit des états financiers.

Pour en savoir plus :

- Si vous avez des questions ou des soucis concernant nos processus de gestion des documents et de divulgation, adressez-vous à votre supérieur hiérarchique ou à votre déontologue (National Compliance Officer).



?

À la fin du dernier trimestre de la période comptable, mon supérieur hiérarchique m'a demandé d'enregistrer des ventes supplémentaires alors même que le travail n'avait pas commencé. J'ai accepté de le faire, principalement parce que je ne pense pas que cela change quoi que ce soit puisque nous étions tous sûrs que le travail serait achevé au trimestre suivant. Je me demande maintenant si j'ai bien fait.

...

Non. Les ventes supplémentaires doivent être enregistrées au titre de la période au cours de laquelle elles ont été livrées. Le travail n'avait même pas commencé à la date à laquelle la transaction a été enregistrée. Il s'agit donc d'une fausse déclaration qui, selon les circonstances, pourrait constituer un acte de fraude.



4.2 Protection de notre patrimoine

Notre engagement

Le patrimoine de la société nous est confié et nous sommes personnellement responsables de le protéger et de l'utiliser avec diligence. Il comprend : les équipements, les fournitures, les véhicules, les systèmes informatiques, les outils, mais aussi les secrets commerciaux et les informations confidentielles et exclusives, les manuels, les échantillons, les formulaires, les plans, les listes de clients, les informations et les dossiers, les bases de données, les logiciels et les autres données, documents, textes, copies et informations, quel qu'en soit le format, utilisés dans le cadre de l'exercice de notre travail, y compris toutes les informations concernant les salaires, les heures et les conditions de travail, sauf dispositions contraires du droit du travail national.

Tous les salariés doivent travailler efficacement pendant les heures de travail et faire le meilleur usage possible de leur temps et des ressources mises à leur disposition.

Le patrimoine de la société doit être utilisé à des fins commerciales légitimes et exclusivement dans le cadre des activités de la société.

Nos règles de conduite :

- Utiliser le patrimoine de Klöckner uniquement à des fins commerciales légitimes. Son utilisation à des fins autres que l'activité de la société n'est permise en aucune circonstance.
- Ne pas utiliser l'équipement ou les systèmes d'information de Klöckner pour créer, stocker ou envoyer des contenus en violation des politiques de la société : discrimination, harcèlement, menaces de violence ou sites internet inappropriés.
- Ne pas communiquer les mots de passe ou permettre à d'autres personnes, y compris des proches, d'utiliser les ressources de Klöckner.

- Éviter toute utilisation du patrimoine de la société susceptible de causer une perte pour la société ou endommager ses biens.
- Respecter le copyright, les marques de fabrique et accords de licence d'autres personnes dans nos supports imprimés ou électroniques, nos logiciels et autres contenus destinés à être diffusés.
- Utiliser uniquement des logiciels dont nous possédons les licences nécessaires. La copie ou l'utilisation de logiciels sans licence ou « piratés » sur les ordinateurs ou autre matériel de la société, dans le cadre de l'activité de la société, sont strictement interdites. Si vous avez des questions sur un logiciel particulier et sa licence d'utilisation, contactez le responsable de l'information.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- Les biens de la société qui ne sont pas sécurisés quand ils ne sont pas utilisés.
- L'utilisation non autorisée du matériel ou des ressources de Klöckner à des fins personnelles.
- La présence non autorisée d'individus inconnus dans nos sites.
- L'utilisation laxiste des cartes de contrôle d'accès électroniques.
- La communication des mots de passe.

Pour en savoir plus :

- Si vous avez des questions ou des soucis concernant la protection du patrimoine de Klöckner, adressez-vous à votre déontologue (National Compliance Officer).
- Pour assurer sa sécurité informatique, Klöckner a pris des précautions et diffusé une ligne directrice distincte pour limiter le risque de perte, de vol ou de modification non autorisée des données, ainsi que le risque d'erreur humaine ou de panne technique.

4.3 Informations confidentielles

Notre engagement

Les informations sont l'une de nos plus précieuses ressources. Chacun de nous doit être vigilant et protéger les informations exclusives et confidentielles de Klöckner. Cela signifie veiller à leur sécurité, limiter l'accès à ceux qui en ont besoin pour faire leur travail, et éviter de discuter d'informations exclusives et confidentielles dans des espaces publics.

L'obligation de protéger les informations confidentielles de Klöckner perdure après la cessation d'un contrat de travail.

Nos règles de conduite :

- Utiliser et divulguer les informations confidentielles uniquement à des fins commerciales légitimes.
- Correctement désigner les informations confidentielles pour indiquer comment elles doivent être traitées, distribuées et détruites.
- Protéger la propriété intellectuelle et les informations confidentielles en limitant leur communication aux personnes autorisées.
- Stocker ou communiquer les données de la société en utilisant exclusivement les systèmes d'information de Klöckner.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- La discussion d'informations confidentielles quand d'autres pourraient entendre ce qui est dit, par exemple dans des avions, des ascenseurs et lors de l'utilisation d'un téléphone portable.
- L'envoi d'informations confidentielles à destination d'imprimantes non surveillées.

Pour en savoir plus :

- Si vous avez des questions ou des soucis concernant les informations confidentielles, adressez-vous à votre supérieur hiérarchique ou à votre déontologue (National Compliance Officer).



4.4 Communication avec le public

Notre engagement

Klöckner doit faire preuve de cohérence dans sa communication avec le public. Il est important que seules les personnes autorisées s'expriment au nom de la société. Nous devons adhérer aux plus strictes règles de conduite, d'objectivité et de transparence. Ainsi, nous nous engageons à ce que nos communications avec nos collègues, nos partenaires commerciaux et le public soient honnêtes, professionnelles et respectueuses des lois.

Nos règles de conduite :

- Lorsque les médias, des analystes et autres veulent un commentaire de la part de la société, transmettez immédiatement la demande à votre responsable des relations publiques, en passant par votre supérieur hiérarchique.
- Ne vous exprimez jamais en public sur des sujets concernant la société sans autorisation préalable.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- Toute suggestion que vous exprimez au nom de la société dans vos communications personnelles, y compris vos courriels, blogs, messageries et réseaux sociaux.
- Les invitations à parler à titre confidentiel à des journalistes ou autres personnes qui vous demandent des informations sur les affaires de la société.

Pour en savoir plus :

- Klöckner a diffusé une ligne directrice sur la communication, qui doit être observée par tous les salariés de la société.
- Si vous avez des questions ou des soucis concernant la communication avec le public, adressez-vous à votre supérieur hiérarchique ou à votre responsable des relations publiques.



UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX

Soyez prudents lorsque vous rédigez des communications qui pourraient être publiées en ligne. Si vous participez à des forums en ligne, des blogs, des newsgroups, des chatrooms ou des bulletin boards, ne donnez jamais l'impression que vous parlez au nom de Klöckner et réfléchissez bien avant de cliquer sur « envoyer ».

Sur les réseaux sociaux :

- Ne commentez jamais des informations confidentielles et internes de la société, par exemple sur sa performance actuelle ou future ou encore sur ses plans de développement.
- Restez polis et justes et ne postez jamais de contenus qui pourraient être considérés comme malicieux, obscènes, harcelants, diffamatoires ou discriminatoires.
- Si vous lisez un commentaire en ligne au sujet de Klöckner que vous croyez être faux, ne répondez pas ; contactez plutôt votre déontologue (National Compliance Officer) ou votre responsable des relations publiques afin que les mesures appropriées puissent être prises.

5

Nos responsabilités envers le public

Nous accordons une grande importance à la dignité humaine et aux droits de la personne. Nous travaillons avec les gouvernements et les collectivités locales et assumons notre responsabilité d'entreprise citoyenne pour contribuer à une croissance durable tout en étant créateur d'emplois et d'opportunités pour autrui.

5.1 Responsabilité sociale, droits de l'homme et durabilité

Nous respectons les droits de l'homme internationalement reconnus.

Klöckner reconnaît le droit des salariés de former et de rejoindre des syndicats et des institutions représentatives du personnel selon des principes démocratiques. L'affiliation à un syndicat ou à une institution représentative du personnel ne saurait être un motif de discrimination ou de favoritisme. Les droits des syndicats à l'exercice de leurs activités seront reconnus dans la mesure où les lois nationales applicables le permettent.

Nous apportons une contribution active aux communautés de nos lieux d'implantation. Même si chacun d'entre nous est encouragé à participer à la vie sociale en soutenant des causes et événements, il est important de nous rappeler qu'il n'est pas acceptable de faire pression sur les autres pour obtenir qu'ils contribuent ou participent à nos œuvres de bienfaisance préférées.

Nous avons la responsabilité de protéger l'environnement. Aussi veillons-nous à des pratiques raisonnables d'utilisation et d'achat des ressources naturelles.

Klöckner ne soutiendra pas sciemment, directement ou indirectement, des groupes armés non étatiques ou des forces de sécurité qui contrôlent ou taxent illégalement les sites de mines, les routes de transport, les points de commerce, ou des acteurs en amont de la chaîne d'approvisionnement.

Nous n'accepterons aucune forme de travail forcé, d'exploitation (y compris en servitude pour dette), de travail sous contrat (engagisme), de travail obligatoire dans des conditions d'emprisonnement, d'esclavage ou de traite d'êtres humains.

Les acteurs de notre chaîne d'approvisionnement doivent adhérer aux mêmes principes.



5.2 Activités politiques



Notre engagement

Les salariés ont le droit de participer volontairement au processus politique, y compris d'apporter des contributions politiques personnelles. Vous devez toutefois toujours expliquer que vos opinions personnelles et vos actions ne sont pas celles de la société.

Par ailleurs, vous ne devez jamais utiliser les fonds, les biens ou les ressources de Klöckner pour soutenir un candidat ou un parti politique, sauf accord spécial de votre déontologue (National Compliance Officer).

Nos règles de conduite :

- Obtenir toutes les autorisations nécessaires avant d'utiliser toutes ressources de la société pour soutenir des activités politiques.
- Faire en sorte que vos opinions politiques personnelles et vos activités ne soient pas considérées comme celles de la société.
- Ne pas utiliser les ressources ou équipements de Klöckner pour soutenir vos activités politiques personnelles.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- Les interactions avec les responsables gouvernementaux et les organismes de régulation qui pourraient être considérées comme du lobbying. Ces interactions doivent faire l'objet de discussions préalables et être coordonnées avec votre responsable des relations publiques ou votre déontologue (National Compliance Officer).
- Les pressions directes ou indirectes exercées sur un autre salarié, un client ou un partenaire commercial pour soutenir financièrement ou autrement un parti politique ou un candidat ou s'y opposer.

- Les contributions politiques ou caritatives qui pourraient être perçues comme des tentatives d'obtenir des faveurs ou d'exercer une influence inappropriée.
- Tous conflits d'intérêt qui peuvent naître d'activités politiques, y compris lorsque nous exerçons une fonction publique ou que nous faisons campagne dans ce but.

Pour en savoir plus :

- Si vous avez des questions ou des soucis concernant les contributions ou les activités politiques, adressez-vous à votre déontologue (National Compliance Officer).

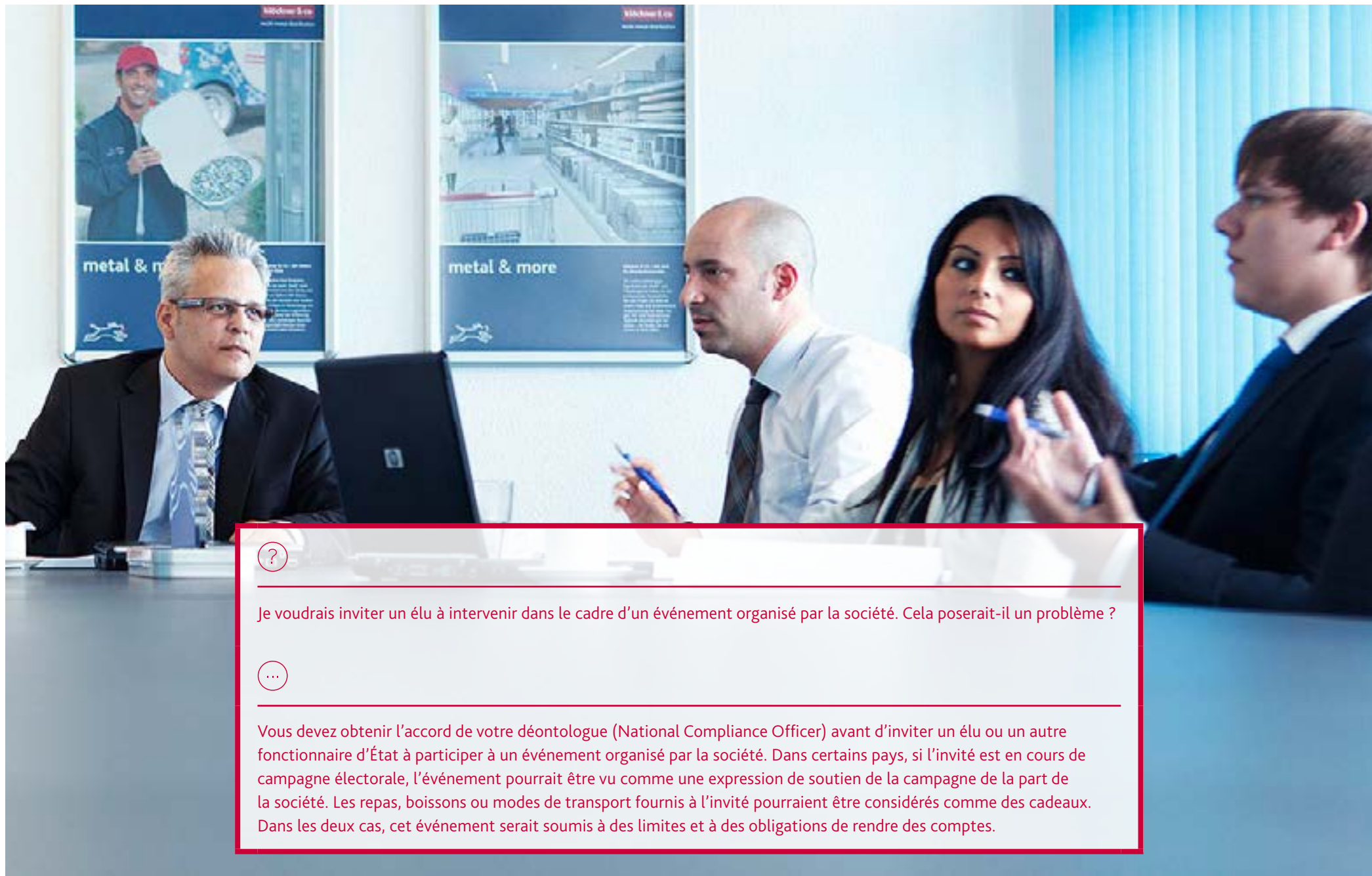


DONS ET PARRAINAGES

Nous ne faisons pas de dons aux partis politiques, aux personnes, aux organisations à but lucratif ou aux organisations dont les objectifs sont contraires aux principes de gestion de notre société ou pourraient nuire à notre réputation.

En tant que membre responsable de la société, Klöckner fait des dons à l'éducation et à la science, au sport, à l'art et à la culture, ainsi qu'à des projets sociaux et humanitaires.

Tous les dons doivent être transparents : l'identité du destinataire et l'usage prévu du don doivent être connus ; la raison et la finalité du don doivent en outre pouvoir être justifiées sur le plan légal. Tout parrainage doit être transparent et doit toujours reposer sur des contrats écrits poursuivant un objectif commercial légitime.



?

Je voudrais inviter un élu à intervenir dans le cadre d'un événement organisé par la société. Cela poserait-il un problème ?

...

Vous devez obtenir l'accord de votre déontologue (National Compliance Officer) avant d'inviter un élu ou un autre fonctionnaire d'État à participer à un événement organisé par la société. Dans certains pays, si l'invité est en cours de campagne électorale, l'événement pourrait être vu comme une expression de soutien de la campagne de la part de la société. Les repas, boissons ou modes de transport fournis à l'invité pourraient être considérés comme des cadeaux. Dans les deux cas, cet événement serait soumis à des limites et à des obligations de rendre des comptes.

5.3 Délits d'initiés

Notre engagement

Conformément aux lois en vigueur, nous ne négocions pas de valeurs mobilières de sociétés cotées en Bourse – y compris Klöckner – lorsque nous sommes en possession d'informations qui n'ont pas été rendues publiques, sont significatives ou susceptibles d'avoir une influence sensible sur les cours.

Les informations « significatives ou susceptibles d'avoir une influence sensible sur les cours » comprennent tout renseignement qu'un investisseur raisonnable considérerait important lorsqu'il décide d'acheter, de vendre ou de conserver une action. Il peut s'agir d'informations sur des acquisitions, les résultats financiers, des changements majeurs au niveau de la direction, le début ou la fin d'importants contrats ou encore d'informations sur la performance financière, opérationnelle ou environnementale d'une entreprise.

Les violations des lois sur les délits d'initiés peuvent entraîner des sanctions importantes pour la société et pour les personnes concernées.

Nos règles de conduite :

- Ne jamais communiquer à d'autres personnes des informations qui n'ont pas été rendues publiques.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- Toutes demandes de renseignements de nos amis ou proches sur les sociétés avec lesquelles nous traitons ou au sujet desquelles nous possédons des informations confidentielles. Même une conversation anodine pourrait être considérée comme un partage illégal (tuyau) d'informations privilégiées.
- TUYAUX – Nous faisons très attention, lorsque nous possédons ce type d'informations, à ce que nous ne les communiquions à personne, délibérément ou fortuitement. La communication de ces informations à un tiers qui pourrait s'en servir pour prendre une décision de placement est appelée « tuyau » et est contraire à la loi, que vous tiriez ou non profit du résultat de l'opération.

Pour en savoir plus :

Voir [Ligne directrice en matière de délit d'initié](#)

Si vous avez d'autres questions sur les délits d'initiés, adressez-vous à votre déontologue (National Compliance Officer).



5.4 Concurrence loyale et droit de la concurrence

Notre engagement

En application des principes fondamentaux de Klöckner, tous les salariés doivent respecter les lois en vigueur sur la concurrence loyale. La concurrence loyale est indispensable au développement du marché libre dans l'intérêt de tous. Tous les salariés sont tenus d'observer les règles de concurrence loyale.

Nos règles de conduite :

Le droit de la concurrence est complexe et les exigences de conformité peuvent varier selon les circonstances. En général, cependant, les activités suivantes doivent être évitées et signalées à votre déontologue (National Compliance Officer) :

- **ENTENTE** : lorsque des sociétés communiquent ou s'entendent secrètement sur la manière dont elles se feront concurrence. Il peut s'agir d'accords ou d'échanges d'informations sur les prix, les conditions ou les attributions de marchés, ou encore d'accords de non-concurrence.
- **MANIPULATION D'APPELS D'OFFRES** : lorsque des concurrents ou des prestataires de services manipulent les appels d'offres de manière à limiter la concurrence. Il peut s'agir de comparer les offres, de s'entendre pour s'abstenir de soumissionner ou de soumettre délibérément des offres non concurrentielles.
- **VENTES LIÉES** : lorsqu'une entreprise ayant une position dominante sur le marché force ses clients à prendre des produits ou services qu'ils ne veulent pas ou dont ils n'ont pas besoin.
- **PRIX PRÉDATEURS** : lorsqu'une entreprise exerçant une position dominante vend un produit ou service à un prix inférieur au prix de revient afin d'évincer ou de nuire à un concurrent, dans l'intention de récupérer ses pertes de revenus ultérieurement, en augmentant ses prix lorsque la concurrence aura été évincée ou affaiblie.

- Ne jamais communiquer des informations confidentielles ou sensibles sur la société à un concurrent.
- Ne jamais nous servir d'une personne par la manipulation, l'abus d'informations privilégiées, la fausse déclaration des faits ou toute autre action intentionnellement contraire à l'éthique ou à la loi.

Pour en savoir plus :

- Si vous avez des questions ou des soucis concernant la concurrence loyale et le droit de la concurrence, adressez-vous à votre déontologue (National Compliance Officer).
- Voir [Ligne directrice sur le respect du droit de la concurrence](#)



L'un de nos concurrents m'a communiqué des informations sensibles sur les prix.
Que devrais-je faire ?



Contactez le déontologue (National Compliance Officer) immédiatement et avant de faire quoi que ce soit d'autre. Il importe, dès que nous recevons ce type d'information, que nous fassions preuve de respect du droit de la concurrence et montrions clairement que nous exigeons la même chose des autres. Cela demande une action appropriée qui ne peut être décidée qu'au cas par cas et peut inclure un courrier au concurrent.



5.5 Lutte contre la corruption et les pots-de-vin

Notre engagement

Tous les pays dans lesquels nous travaillons interdisent la corruption de leurs agents publics. Un grand nombre d'entre eux interdisent également la corruption d'autres personnes que les hauts fonctionnaires. Notre politique est simple : nous ne payons jamais de pots-de-vin ou kickbacks, pour aucune raison. Ce principe s'applique également à toute personne ou société qui représente Klöckner.

Il est particulièrement important de surveiller attentivement les tiers qui agissent en notre nom. Nous ne devons jamais manquer à notre obligation de diligence raisonnée et connaître nos partenaires commerciaux ainsi que tous les intermédiaires avec qui nous conduisons nos affaires. Nous devons savoir qui ils sont et ce qu'ils font en notre nom. Les intermédiaires doivent comprendre qu'ils sont tenus de respecter rigoureusement nos principes et de documenter exactement toutes les transactions.

Nos règles de conduite :

- Ne jamais rien donner de valeur à un fonctionnaire susceptible de contrevenir aux lois et réglementations locales. En cas de doute au sujet des lois locales, il est plus sûr de ne rien donner de valeur.
- Comprendre les règles imposées par la législation anti-corruption qui s'appliquent à votre fonction chez Klöckner.
- Enregistrer avec exactitude et préciser tous les paiements à des tiers.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- Les violations apparentes de la législation anti-corruption par nos partenaires commerciaux.
- Les agents qui ne souhaitent pas documenter clairement par écrit toutes les conditions de leur engagement avec Klöckner.

Pour en savoir plus :

- Si vous avez des questions ou des soucis concernant la corruption, adressez-vous à votre déontologue (National Compliance Officer).
- Voir [Ligne directrice sur la lutte contre la corruption dans le cadre des transactions commerciales](#)



PRINCIPALES DÉFINITIONS : POTS-DE-VIN, CORRUPTION ET PAIEMENTS DE FACILITATION

Pot-de-vin signifie donner ou recevoir une récompense indue (ou proposer de le faire) de manière à influencer le comportement d'un fonctionnaire ou d'un homme d'affaires pour obtenir un marché ou un avantage financier ou commercial.

La **corruption** est l'abus d'un pouvoir qui vous est confié à des fins personnelles.

Les **paiements de facilitation** sont généralement des petits paiements à un fonctionnaire subalterne dans le but de l'encourager à exercer ses fonctions.



5.6 Commerce mondial

Notre engagement

Nous respectons la législation sur le commerce et le contrôle des importations et exportations de tous les pays dans lesquels nous opérons. Nous attendons la même chose de tous nos partenaires commerciaux.

Les lois sur le contrôle des exportations sont parfois contradictoires d'une région à une autre. Pour éviter tous problèmes, consultez le bureau de déontologie du Groupe (Corporate Compliance Office) en Allemagne dès que possible au sujet des lois locales sur l'exportation de produits, services et technologies.

De nombreux pays interdisent le commerce avec certains pays ou avec des personnes qui agissent au nom de ces pays. Consultez le bureau de déontologie du Groupe (Corporate Compliance Office) en Allemagne si vous avez des questions ou des soucis.

Nos règles de conduite :

- Obtenir toutes les autorisations nécessaires avant d'exporter ou réexporter des produits, services ou technologies.
- Donner des informations complètes, exactes et détaillées sur chaque produit importé, y compris ses lieux de fabrication et son coût total.

Vont à l'encontre de ces règles de conduite :

- Les expéditions et transferts de produits, de données techniques et de technologies à double usage dans un autre pays.
- Le transport de biens de la société contenant certaines technologies, par exemple un ordinateur qu'un associé emporte en voyage d'affaires dans un autre pays.

Pour en savoir plus :

- Si vous avez des questions ou des soucis concernant le commerce mondial, adressez-vous à votre déontologue (National Compliance Officer).



LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Le blanchiment d'argent est un problème mondial lourd de conséquences. Les opérations consistent à convertir des recettes illicites de telle sorte que les fonds paraissent légitimes. Elles ne sont pas limitées aux opérations en espèces.

La participation à ces activités compromet notre intégrité, nuit à notre réputation et peut exposer la société et les individus à des sanctions sévères. Signalez toutes transactions et activités financières douteuses à votre National Compliance Officer et, au besoin, à l'autorité nationale concernée.

Références

POUR INFORMATION SUR	
Empêcher les délits d'initiés	<i> Cliquez ici </i>
Combattre la corruption	<i> Cliquez ici </i>
Respecter les lois de la concurrence	<i> Cliquez ici </i>
Cadeaux invitations et réductions	<i> Cliquez ici </i>
Procédure d'alerte	<i> Cliquez ici </i>
Contact	<i> Cliquez ici pour les coordonnées des bureaux nationaux de conformité </i>

