



Code de conduite KRONE



Avant-propos

Chers collègues,

Nous sommes confrontés tous les jours à des situations qui mettent à l'épreuve nos valeurs, nos convictions et notre discernement. C'est pourquoi nous avons délibérément choisi de faire de l'intégrité un pilier de notre conduite des affaires.

L'intégrité signifie que nos pensées et nos actes concordent avec nos valeurs. Parmi ces dernières, on trouve l'implication et l'honnêteté – des valeurs que l'on apprend en famille et qui définissent également notre entreprise. Le code de conduite reflète les valeurs sur lesquelles doivent reposer les activités de KRONE et par conséquent les activités de chacun de nos collaborateurs. Nous voulons ainsi établir une compréhension commune de la conduite à adopter afin d'atteindre nos objectifs.

L'intégrité implique également le courage de prendre les bonnes décisions et d'en assumer les conséquences. Dans ce contexte, nous partons du principe que tout un chacun a au fond envie de faire ce qu'il faut. Il s'agit donc surtout d'utiliser son bon sens pour distinguer la bonne de la mauvaise conduite en toute situation pour ensuite faire le bon choix. À cet effet, nous avons mis en place un programme de conformité (compliance) et désigné des interlocuteurs. Ainsi, la conformité doit nous aider dans notre travail quotidien, devenir un guide qui nous indique la meilleure route à emprunter.

Merci de bien vouloir vous familiariser avec le code de conduite et de montrer aux autres notre engagement en faveur de l'intégrité.

Bernard Krone

Président du conseil
de surveillance

Dr David Frink

Président du conseil
d'administration

Dr Stefan Binnewies

Membre du conseil
d'administration

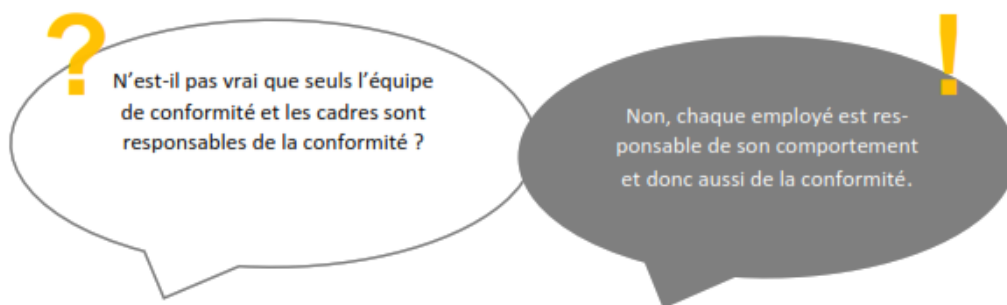
Ole Klose

Membre du conseil
d'administration

Chef de la conformité

L'intégrité comme pilier

Nous attendons de tous nos collaborateurs qu'ils respectent les dispositions légales ainsi que les règles internes. A cet effet, nous leur apportons assistance et orientation au moyen de directives. Tout manquement peut faire l'objet d'une sanction appropriée. Chaque collaborateur doit être conscient qu'une violation des règles applicables met en danger la réputation de notre entreprise.



I. L'honnêteté

L'honnêteté est la pierre angulaire de tout ce que nous faisons. Chaque collaborateur est tenu de rendre compte de manière exacte de ses activités et d'œuvrer de manière transparente et efficace. L'impératif d'honnêteté et d'exactitude s'applique également dans les relations avec les clients et les partenaires commerciaux. Il n'en demeure pas moins que les informations confidentielles sont traitées de manière confidentielle.

II. Le respect

Nous apprécions et encourageons la diversité de nos collaborateurs. Toute forme de discrimination, de harcèlement, de coercition et d'attaque verbale est condamnée, au même titre que tout comportement intimidant ou offensant. Nous faisons preuve du même respect envers nos clients et partenaires commerciaux. Nous nous engageons activement pour la tolérance et l'équité en traitant les autres d'égal à égal.

Explications: **Directive sur l'égalité de traitement, la diversité et l'intégration**

KRONE respecte les droits de l'homme reconnus au niveau international et refuse toute forme de travail forcé et de travail des enfants. Par conséquent, nous avons les mêmes exigences en matière de responsabilité sociale envers nos fournisseurs.

III. Égalité des chances

Nous offrons les mêmes possibilités de développement à tous. Nous offrons notamment aux femmes les mêmes opportunités d'emploi et nous nous engageons à assumer notre responsabilité d'entreprise en matière d'égalité des sexes.



Nous nous engageons à payer un salaire égal pour un travail égal, indépendamment de l'origine, du sexe, de la religion, de la race, de l'origine ethnique ou de l'identité sexuelle.

IV. La responsabilité

Nous tenons nos engagements. Notamment les cadres dirigeants sont tenus de faire preuve d'un comportement exemplaire. Nous attendons d'eux qu'ils adoptent le bon ton et qu'ils se montrent exemplaires. Ils sont responsables de l'application des règles applicables dans leur domaine de responsabilité et de prévenir tout manquement à la loi. À cet effet, nous attachons une attention particulière à la confiance et au traitement équitable.

V. L'engagement social / Dons et sponsoring

Nous sommes conscients de notre responsabilité envers l'intérêt général, l'éducation, la science et les projets sociaux. Dans ce sens, nous considérons les dons et le sponsoring comme des instruments importants pour assumer notre responsabilité sociale.

Les dons et le sponsoring doivent être gérés de manière transparente et en conformité avec la législation en vigueur et à notre politique en matière de dons et de parrainage.. Aucun don provenant ou à l'attention de personnes ou d'organisations susceptibles de nuire à l'image de KRONE n'est accepté ou accordé.

Explications et exemples: **Directive Dons et sponsoring**

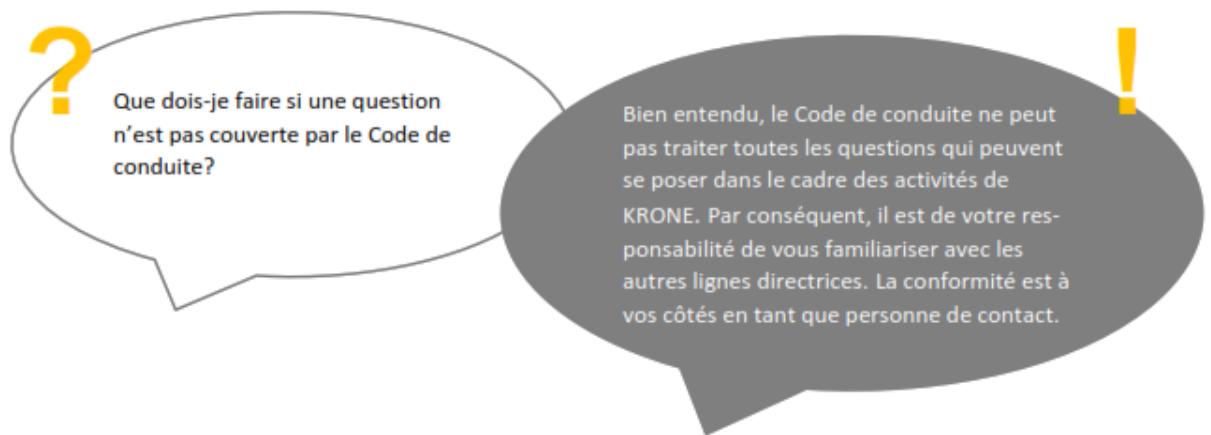
VI. L'ouverture

L'intégrité implique également l'instauration d'une culture d'entreprise transparente permettant à tous les collaborateurs de demander conseil et de faire part de leurs préoccupations. Chaque collaborateur a le droit de signaler des circonstances laissant supposer une violation de la loi ou des règles internes. Cette possibilité doit être utilisée dans l'intérêt de KRONE et de ses collaborateurs. En plus des instances représentatives du personnel, nous avons désigné des interlocuteurs capables de répondre aux questions de conformité et mandaté un avocat-conseil externe (médiateur) auxquels les collaborateurs peuvent s'adresser pour signaler toute suspicion de manquement à la réglementation applicable ou aux règles internes. Tout collaborateur signalant un soupçon de manquement en toute bonne foi est protégé et ne doit subir aucune mesure de représailles . Tout signalement sera examiné avec le plus grand soin et dans le respect des droits de toutes les personnes impliquées.

Explications : **Directive relative au dispositif d'alerte**

Les signalements peuvent être effectués à l'oral ou à l'écrit ou bien dans le cadre d'une visioconférence ou d'une rencontre en personne. Les personnes suivantes se tiennent à la disposition aussi bien des collaborateurs que des tiers :

- Responsable Conformité Krone (compliance@krone.de), tél. : +49 (0)5977/ 935 487 14, ou
- Avocat-conseil (médiateur), Dr Carsten Thiel von Herff, c.thielvonherff@thielvonherff.de, tél. :+49 (0)521/ 55733300, mobile : 00800 662 837 62 66 ou
- Interlocuteurs Conformité locaux: Ludovic.Pelletier@krone.fr



L'intégrité dans les affaires

I. Concurrence loyale

KRONE s'engage depuis toujours en faveur d'une concurrence loyale et libre. Par conséquent, l'ensemble de nos collaborateurs et mandataires sont tenus de respecter la législation nationale et internationale en droit de la concurrence.

Explications et exemples: **Directive relative au respect du droit de la concurrence**

Il est interdit de faire de fausses allégations entraînant un dénigrement d'un concurrent ou portant atteinte aux droits d'un concurrent. Les informations brevetées, protégées par les droits d'auteur, privilégiées ou confidentielles d'un concurrent ne doivent pas être utilisées de manière illicite.

Tout contact avec d'autres entreprises ayant pour but ou pour résultat d'empêcher, de restreindre ou de fausser la concurrence est interdit. Tout collaborateur approché par un concurrent, par un partenaire commercial ou par un tiers dans un tel but doit immédiatement en informer un interlocuteur du service Conformité ou l'avocat-conseil. Par conséquent, tout collaborateur en contact avec les concurrents, clients ou partenaires commerciaux doit être dûment sensibilisé au droit de la concurrence.

II. Prévention de la corruption

KRONE ne tolère aucun acte de corruption. La corruption vise le comportement par lequel sont sollicités, acceptés, reçus des offres, promesses, dons ou présents proposés à des fins d'accomplissement ou d'abstention d'un acte, d'obtention de faveurs ou d'avantages particuliers. La corruption active et la corruption passive sont deux infractions complémentaires mais autonomes. Les agissements du corrupteur (*corruption active*) et ceux du corrompu (*corruption passive*) peuvent être poursuivis et jugés séparément et la répression de l'un n'est nullement subordonnée à la sanction de l'autre.

Le corrompu accepte des promesses, des présents des dons et peut même les solliciter alors que le corrupteur offre des présents et des dons, fait des promesses jusqu'à céder aux sollicitations du corrompu en lui remettant l'objet de la corruption.

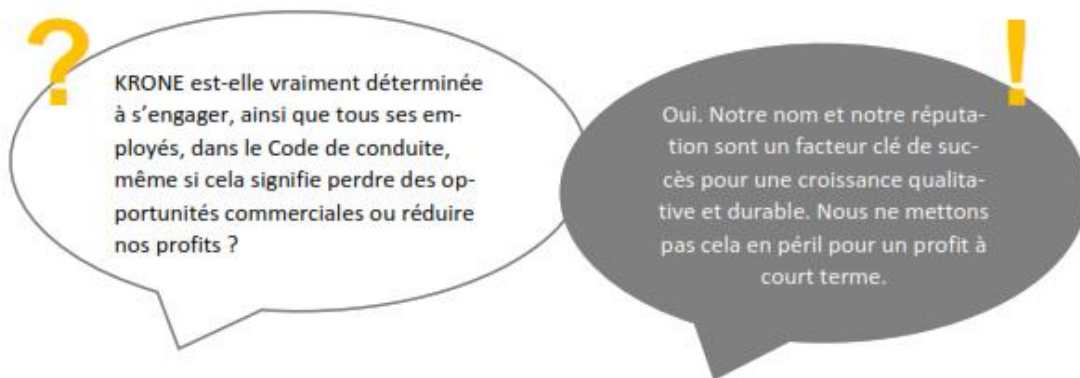
Nous préférons renoncer à un marché et à la réalisation de nos objectifs plutôt que de violer la loi. Un comportement contraire à l'éthique ne devient pas acceptable parce que « tout le monde le fait », « qu'on a toujours fait comme ça » ou que « c'est nécessaire ».

Toutefois, les règles de courtoisie et de respect dans le monde des affaires peuvent inclure l'échange de cadeaux et d'invitations, ce qui est autorisé. Ce n'est que dans les cas où l'échange de cadeaux ou d'invitations constitue une tentative d'influencer la décision du destinataire d'accomplir ou de s'abstenir d'un acte, d'accorder une faveur ou des avantages particuliers, qu'il peut s'agir d'un comportement délictueux.

Afin de protéger davantage toutes les personnes concernées, nous avons établi des règles concernant la conduite à adopter en matière de corruption, destinées à prévenir toute tentative d'influence.

Explications et exemples : **Directive relative à la prévention de la corruption**

De façon générale, les cadeaux ou autres avantages peuvent être acceptés ou octroyés s'ils ne dépassent pas un montant raisonnable. Les invitations à des repas d'affaires habituelles peuvent en règle générale également être acceptées ou formulées à condition d'être raisonnables. Il convient d'être particulièrement vigilant lorsque des avantages sont offerts concomitamment à la négociation d'un contrat ou à la conclusion d'un marché.



III. Comportement vis-à-vis des autorités publiques et des agents de la fonction publique

En matière d'interactions avec un gouvernement ou une autorité publique ainsi qu'avec leurs représentants, il existe des règles spécifiques. Ces règles concernent les dons politiques, le lobbying, les cadeaux et les invitations.

Notamment le comportement vis-à-vis des agents de la fonction publique nécessite une sensibilisation particulière étant donné que ce domaine est régi par des réglementations strictes. La simple proposition d'un avantage pour l'exercice de leurs fonctions est punissable. Parmi les agents de la fonction publique, on ne compte pas seulement les fonctionnaires, mais toutes les personnes désignées pour exercer des fonctions de l'administration publique. Pour les collaborateurs et mandataires de KRONE, la règle suivante s'applique : on ne propose ni ne promet ou n'accorde aucun avantage aux agents de la fonction publique. À l'inverse, les agents de la fonction publique ne doivent pas non plus demander



ou accepter d'avantages. Les exceptions ne sont admises que dans des limites très strictes et nécessitent en règle générale l'autorisation de l'employeur de l'agent de la fonction publique.

Les cadeaux et invitations à l'attention d'un agent de la fonction publique doivent être autorisés au préalable par le responsable Conformité.

IV. Prévention des conflits d'intérêts

KRONE respecte la vie privée de ses collaborateurs et ne s'immisce pas dans les affaires d'ordre personnel. Nous attendons de tous les collaborateurs une conduite loyale vis-à-vis de l'entreprise. Par conséquent, il est important de veiller à séparer vie professionnelle et vie privée. Les relations personnelles avec un partenaire commercial ne doivent pas être à l'origine d'un traitement de faveur de ce dernier. Il est interdit d'abuser de sa position professionnelle à des fins personnelles.

Explications et exemples : **Directive relative à la gestion des conflits d'intérêts**

Une gestion transparente est déterminante : le fait d'avoir un conflit d'intérêts ne constitue pas nécessairement un problème. Le fait d'avoir un conflit d'intérêts et de le taire entraîne de gros problèmes.

V. Dispositions en matière d'embargos et de contrôle des exportations

En tant qu'entreprise internationale, nous devons respecter les dispositions en matière de contrôle des exportations et d'embargos limitant ou interdisant l'importation, l'exportation ou le commerce intérieur de marchandises, de technologies et de services ainsi que les mouvements de capitaux et les paiements. Ces réglementations s'appliquent aux contrats commerciaux transfrontaliers, que ce soit avec des tiers ou entre entreprises appartenant à un même groupe.

VI. Médias et présence publique

Dans le contexte d'une présence médiatique en constante augmentation, il convient d'adopter une communication prudente à l'égard des médias. La communication vis-à-vis du public est par conséquent strictement réservée au conseil d'administration, à la direction et aux chargés des relations publiques. Concernant le comportement sur les réseaux sociaux tels que Meta ou LinkedIn ainsi que sur internet, dans des forums ou sur des blogs, il convient de veiller à se montrer respectueux de KRONE, des collègues, des clients et des partenaires commerciaux et à ne pas communiquer d'informations confidentielles.

Explications et exemples : **Directive relative aux réseaux sociaux**

Nos valeurs restent les mêmes, les médias n'y changent rien.

L'intégrité au sein du groupe KRONE

I. Actifs de l'entreprise

A. Équipements et actifs

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de protéger et d'utiliser les équipements de l'entreprise de manière appropriée et respectueuse des ressources. Les informations et documents ne doivent être reproduits et utilisés dans le seul but commercial prévu. Sans motif professionnel, il est interdit de soustraire à l'entreprise des documents ou autres actifs de l'entreprise. Les actifs doivent être utilisés de manière responsable et non à des fins d'enrichissement personnel. Cela vaut également pour le temps de travail.

B. Déplacements professionnels

Lors des déplacements professionnels, il convient de veiller à une utilisation raisonnable des ressources de l'entreprise. Chaque collaborateur est responsable d'une documentation exhaustive et exacte de ses dépenses professionnelles ; les frais de déplacement et de réception doivent être étayés par les justificatifs correspondants. Les frais de déplacement ne doivent pas être détournés ; par exemple, lorsqu'un collaborateur doit utiliser son véhicule personnel pour des déplacements professionnels, il est tenu de déclarer seulement les kilomètres effectivement réalisés pour son travail. Il ne vaut pas le peine de risquer des sanctions ou de perdre son emploi pour quelques kilomètres non justifiés ou de fausses dépenses.

Explications et exemples : **Directive relative aux frais de déplacement**



II. Transactions commerciales

A. Autorisations

Les décisions importantes ou démarches ayant des répercussions financières doivent être approuvées et engagées selon les règles en vigueur (par ex. droits de signature et principe des quatre yeux).

Explications et exemples : **Directive relative aux achats**



B. Paiements

KRONE accepte uniquement les paiements provenant de sources vérifiables. Le paiement des partenaires commerciaux par KRONE fait en règle générale suite à une prestation reçue. Il s'effectue par virement sur le compte professionnel du partenaire commercial concerné après réception d'une facture en bonne et due forme et sur présentation d'une preuve vérifiable de la prestation fournie. Le but de la transaction, son débiteur, son bénéficiaire, ainsi que leurs comptes respectifs doivent être documentés. La véritable nature d'une transaction ne doit pas être dissimulée.

C. Documentation

Nos livres, documents et rapports ne sont exacts que lorsque les données sur lesquelles ils sont basés le sont également. Des erreurs dans nos informations financières peuvent entraîner des procédures administratives et nuire à la confiance que nos associés, clients, partenaires commerciaux et le public placent en nous. C'est pourquoi toute comptabilisation de produit ou de charge doit être effectuée en conformité avec la législation en vigueur, de manière régulière, sincère et fidèle. Les informations pertinentes pour l'activité en question ne doivent pas être falsifiées ou dissimulées à d'autres collaborateurs habilités à moins que des intérêts supérieurs ne s'y opposent (par ex. obligation de confidentialité et de discrétion, dispositions relatives au droit d'auteur ou à la protection des données). Cela suppose que les informations soient documentées ou archivées de telle sorte que tout collaborateur habilité ait la possibilité de trouver l'information en question dans un délai raisonnable. Les documents dont la conservation est obligatoire selon la loi ou selon les consignes internes ne doivent pas être modifiés, détruits ou jetés.

D. Prévention du blanchiment de capitaux

KRONE remplit ses obligations légales en matière de prévention du blanchiment de capitaux. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils signalent toute transaction financière inhabituelle. Nous invitons chaque collaborateur à faire vérifier, en cas de doute, par le service Conformité toute transaction financière inhabituelle, notamment celles impliquant des espèces, pouvant justifier un soupçon de blanchiment de capitaux.

Explications et exemples : **Directive relative à la prévention du blanchiment de capitaux**

III. Informations et données

A. Obligation de confidentialité

Les informations qui relèvent du secret des affaires doivent être conservées confidentielles. Il en est de même du secret des affaires de nos clients et partenaires commerciaux, à moins que la divulgation des informations correspondantes soit autorisée ou requise par la loi. L'obligation de confidentialité continue de s'appliquer même après la fin d'un contrat de travail ou d'une relation commerciale.

B. Protection des données et sécurité informatique

Les données à caractère personnel ne doivent être collectées, traitées ou utilisées que dans la mesure où cela est légitime. Les droits d'accès et de rectification et, le cas échéant, d'opposition, de rectification et de suppression des personnes concernées doivent être respectés. Chaque collaborateur est responsable de la gestion appropriée de ses données d'accès.



C. Intelligence artificielle

Krone autorise expressément l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA), mais fixe des limites éthiques. C'est pourquoi KRONE s'est donné une directive sur l'utilisation de l'intelligence artificielle générative. Cette directive vise d'une part à créer la prise de conscience nécessaire concernant ces risques. D'autre part, des principes concrets d'utilisation de l'intelligence artificielle générative doivent être mis à disposition. L'objectif de la directive est en outre d'éviter les dommages qui pourraient être causés au groupe KRONE, à ses partenaires commerciaux, à ses collaborateurs ou à d'autres personnes par l'utilisation incontrôlée de l'intelligence artificielle générative.

Explications : **Directive pour l'utilisation de l'intelligence artificielle générative**

IV. Santé, environnement et sécurité

A. Santé

La santé de nos collaborateurs est d'une importance capitale. KRONE s'engage activement pour la santé de ses collaborateurs à travers des programmes et actions s'inscrivant dans le cadre de la gestion de la santé au travail. Il est strictement interdit de fumer sur le lieu de travail et d'y consommer de l'alcool ou d'autres stupéfiants. À l'occasion de l'accueil de partenaires commerciaux ou d'invités, une consommation modérée d'alcool dans les locaux de l'entreprise est tolérée à titre exceptionnel. Aucun collaborateur ne doit effectuer des activités présentant des risques si ses facultés sont altérées par la prise de médicaments.

B. Protection de l'environnement et du climat

La protection de l'environnement et la préservation des ressources naturelles sont indispensables et nous voulons y contribuer. C'est pourquoi nous réduisons notre impact sur l'environnement en veillant à une utilisation responsable des ressources et en diminuant la production de déchets et les émissions.

Dans ce cadre, il est de la responsabilité de chaque collaborateur de contribuer, par son comportement individuel, à la protection de l'environnement et du climat. Cela inclut également une faible consommation énergétique dans son propre service. Lors des nouvelles acquisitions et du développement de nouveaux produits, nous tenons compte de l'efficacité énergétique et de la durabilité.

C. Sécurité au travail

Nous voulons éviter au mieux les dangers, les accidents et les dommages. La sécurité au travail fait partie intégrante de tous les processus opérationnels et est prise en compte dans les considérations techniques, économiques et sociales dès la phase de planification. Conformément aux dispositions légales, nous menons régulièrement des actions de sensibilisation à la sécurité au travail, d'évaluation des risques et de prévention en matière de santé. Tous les collaborateurs sont invités à soumettre des suggestions d'amélioration au responsable de la sécurité au travail.

D. Développement et production de produits sûrs

Pour nous, le client est roi. Seules les relations durables avec les clients mènent au succès de notre entreprise. La satisfaction de nos clients repose sur des produits et services innovants, sûrs et de qualité, que nous améliorons sans cesse. Nos produits ne doivent pas présenter de défauts ou de



caractéristiques dangereuses. C'est la raison pour laquelle nous ne présentons un produit au public que lorsqu'il a réussi tous les tests et qu'il est conforme à la loi.

E. Expulsions forcées

Nous nous engageons à ne pas procéder à des expulsions illégales, ni à procéder ou à participer à la privation de terres, de forêts et d'eaux lors de l'acquisition, de la construction ou de toute autre utilisation de terres, de forêts et d'eaux.

F. Utilisation des forces de sécurité privées et publiques

Nous sommes conscients de notre responsabilité en matière de sécurité de nos employés, de nos fournisseurs, de nos clients et de la société. Nous reconnaissons que le recours à des forces de sécurité privées ou publiques peut être nécessaire dans certaines situations afin de protéger et de soutenir nos activités commerciales. Les forces de sécurité privées ou publiques ne peuvent être engagées pour protéger des projets d'entreprise que si l'on peut garantir qu'elles respectent l'interdiction de la torture et des traitements cruels, inhumains ou dégradants, qu'elles ne portent pas atteinte à la vie et à l'intégrité corporelle et que leur engagement ne porte pas atteinte à la liberté d'association. Nous attendons la même chose de nos partenaires commerciaux.

V. Collaboration avec les représentants des salariés

Une collaboration constructive avec les représentants des salariés est depuis toujours un aspect essentiel et un pilier éprouvé de la politique d'entreprise de KRONE. À nos yeux, un dialogue ouvert, caractérisé par le respect mutuel, constitue la base d'une bonne coopération.

Champ d'application/interlocuteurs

Le code de conduite concerne l'ensemble des collaborateurs du groupe KRONE. Les réglementations existantes qui ne sont pas en contradiction avec le code de conduite restent en vigueur. En cas de divergences, la réglementation la plus stricte prévaut.

Si le code de conduite s'avère être en conflit avec une réglementation nationale, certaines dispositions peuvent être modifiées sans toutefois s'écarter du contenu essentiel et de l'objectif de la disposition concernée. Ce type d'exception ou toute autre disposition dérogatoire doivent être examinés et fondés sur le plan juridique et nécessitent une concertation avec le responsable Conformité et l'accord écrit du conseil d'administration.

KRONE encourage tous ses collaborateurs et partenaires commerciaux à aborder ouvertement et directement leurs préoccupations et requêtes. En cas de questions ou de suggestions concernant le code de conduite, chacun peut s'adresser directement à son interlocuteur au service Conformité ou envoyer un mail à compliance@krone.de ou encore s'adresser à l'avocat-conseil (médiateur) :

Interlocutrice Conformité:

Irene Vehring

Responsable Conformité

compliance@krone.de

+49 (0)5977 – 935 48714



Avocat-conseil :

Dr. Carsten Thiel von Herff, LL.M.

c.thielvonherff@thielvonherff.de

Tél. +49 (0)521 55 7 333 0

Mobile : 00800 – 662 837 62 66 / 00800 – OMBUDSMANN

Pour conclure, sachez que personne n'a besoin d'apprendre par cœur le code de conduite. Il s'agit davantage de se familiariser avec les principes fondamentaux et d'utiliser son bon sens.