

# CODE DE CONDUITE

## PRÉAMBULE

Röhlig est une entreprise familiale fondée il y a maintenant six générations. Depuis sa création en 1852, une culture d'entreprise originale s'est développée, encourageant les employé(e)s à prendre leurs responsabilités, à rendre des comptes et à adhérer à un code éthique rigoureux. Nos principes vont au-delà des réglementations statutaires pour garantir que chacun(e) de nos employé(e)s ait un comportement conforme à la loi et à la morale en toutes circonstances.

C'est notre responsabilité envers nos clients, nos partenaires, nos employé(e)s, le grand public et l'environnement qui a guidé les membres du conseil d'administration Röhlig Group tout au long de la rédaction de ce code de conduite. Le présent code de conduite engage nos employé(e)s et bénéficie du soutien explicite des propriétaires de l'entreprise et du conseil de surveillance.

Il repose sur les valeurs de notre entreprise " Truly Reliable, Forward Thinking and Eager for More " :

**Truly Reliable** : Nous sommes là pour nos clients, nos employés et nos partenaires dans les bons et les mauvais moments. Nous tenons nos promesses et on peut compter sur nous.

**Forward Thinking** : La rapidité, la flexibilité et la transparence sont les clés pour offrir la meilleure solution possible. Nous utilisons nos connaissances pour faire avancer les choses, susciter des idées et finalement obtenir des résultats.

**Eager for More** : Avec un esprit d'entreprise, nous allons toujours plus loin et donnons le meilleur de nous-mêmes pour la satisfaction de nos clients.

Ainsi que sur nos quatre principes d'entreprise :

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

Röhlig a à cœur de développer des partenariats commerciaux durables reposant sur une confiance mutuelle. Nous comptons sur nos employé(e)s pour respecter ces valeurs et ces principes, tant dans leurs interactions personnelles les uns avec les autres que dans le cadre de leurs activités professionnelles. À ce titre, tous nos responsables se doivent de montrer l'exemple. Leur comportement doit représenter un modèle à suivre et permettre l'ancrage de nos valeurs et de nos principes dans l'entreprise. Les règles énoncées dans le présent code de conduite ont pour but de mettre en lumière ce que nous attendons de nos employé(e)s.

# I. RÈGLES RELATIVES AU COMPORTEMENT PERSONNEL

## 1. APPARENCE ET COMPORTEMENT

Chaque jour, nous sommes en contact avec des clients qui nous confient des marchandises de valeur devant être acheminées dans les plus brefs délais. Nous nous devons de les traiter avec respect, efficacité et rapidité. Cordialité et politesse doivent présider à toute communication, qu'il s'agisse d'une correspondance écrite, d'une conversation téléphonique ou d'une rencontre en personne. Dans le cadre professionnel, il convient de respecter un code vestimentaire conforme aux règles en vigueur dans chaque pays. À cet effet, le port de vêtements de sport, de tenues décontractées ou de T-shirts n'est pas autorisé durant les heures d'ouverture. Par ailleurs, il est également interdit de porter des tenues provocantes sur ces plages horaires.

## 2. DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

Chaque employé(e), client et fournisseur doit être traité avec équité et respect. Nous ne faisons aucune discrimination fondée sur le sexe, la couleur de peau, l'origine ethnique, le handicap, l'âge, la religion ou toute autre croyance. Par conséquent, nous garantissons à nos employé(e)s un environnement de travail où le harcèlement et la discrimination n'ont pas leur place. En outre, la prise de décisions relatives au personnel ne se fonde sur aucun de ces éléments, mais sur les qualifications de l'employé(e), son expérience et d'autres critères d'ordre professionnel.

# II. RELATIONS DANS LE CADRE DES AFFAIRES

## 1. CADEAUX PERSONNELS ET GRATIFICATIONS

Nous veillons à respecter la plus grande transparence dans nos relations avec nos clients, nos fournisseurs et les autorités. Toute décision commerciale ne doit être prise qu'en se fondant sur des critères objectifs de qualité et de performances et doit pouvoir se justifier à tout moment. Par ailleurs, la réglementation internationale relative à la lutte contre la corruption est juridiquement contraignante. Par principe, il est donc interdit de réclamer, d'offrir ou d'accepter des cadeaux de quelque sorte que ce soit dans le cadre de relations d'affaires (existantes ou envisagées) avec la partie opposée. La seule exception à cette règle concerne les cadeaux de faible valeur dont le refus serait mal perçu sur le plan social en raison de coutumes locales, à condition que la nature du cadeau ne risque pas d'influencer les décisions opérationnelles de l'employé(e). Dans tous les cas, il est strictement interdit d'accepter de l'argent liquide.

## 2. BLANCHIMENT D'ARGENT

Dans le cadre de la lutte contre le blanchiment d'argent, nos partenaires contractuels font l'objet d'une identification et d'une vérification. Nous faisons également en sorte que tous les paiements soient effectués via des moyens parfaitement légaux, sans circulation d'espèces. Nous disposons par ailleurs des moyens nécessaires pour détecter d'éventuelles opérations de

blanchiment d'argent. S'il s'avère qu'un partenaire a enfreint la législation, nous mettrons un terme à la relation commerciale concernée.

### 3. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il est du devoir de chacun de veiller à ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêts. En effet, ce genre de situations peut conduire l'entreprise à remettre en question la qualité des décisions prises et l'intégrité des personnes concernées. Cependant, conformément aux principes de l'entreprise, nous encourageons nos employé(e)s à s'investir bénévolement dans quelque domaine social que ce soit, y compris dans des associations professionnelles.

### 4. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Nous veillons à ce que nos employé(e)s travaillent dans un environnement professionnel aussi sécurisé et sain que possible. En retour, nous les encourageons à respecter les réglementations et les recommandations en matière de santé et de sécurité. Le service des ressources humaines doit être informé lorsqu'un accident du travail survient, ou lorsque les conditions de travail ou les équipements peuvent représenter un danger.

Aucun comportement violent ne saurait être toléré. De même, il est formellement interdit de travailler sous l'emprise de l'alcool ou d'autres drogues.

### 5. PROTECTION DES DONNÉES

La protection des données personnelles est très importante à nos yeux. Tout(e) employé(e) est en droit de consulter les informations personnelles détenues par Röhlig à son sujet et de les faire modifier à tout moment.

### 6. CONFIDENTIALITÉ

Comme le stipule leur contrat de travail, les employé(e)s sont soumis à une obligation de confidentialité qui s'applique à toute information sensible dont ils pourront avoir connaissance dans le cadre de leurs fonctions. Toutes les données fournies par les clients dans le cadre d'une commande ou d'une tâche particulière ne peuvent être utilisées qu'aux fins définies dans le contrat et ne doivent en aucun cas être transmises à des parties non autorisées.

### 7. PROPRIÉTÉ ET DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE DE RÖHLIG

Nous fournissons à nos employé(e)s le matériel et l'équipement nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Chaque employé(e) se doit d'utiliser ces ressources de façon responsable. De plus, outre la propriété matérielle, nous disposons d'importants droits et licences, tels que des droits

de marque. L'utilisation non autorisée de toute propriété intellectuelle de Röhlig est interdite.

## 8. COMPTABILITÉ

Nous nous employons à ce que tous nos documents comptables répondent aux exigences juridiques et commerciales ainsi qu'aux normes professionnelles d'exactitude et de fiabilité en vigueur. De plus, nous nous engageons à faire en sorte que toutes nos transactions soient correctement comptabilisées.

## 9. AUTORITÉS OFFICIELLES

Nous collaborons avec les autorités officielles dans un esprit positif et dans le respect des lois en vigueur dans chaque pays.

## 10. MÉDIAS

En tant qu'entreprise internationale, nous cherchons à établir une relation de confiance avec les médias. Notre image de marque est véhiculée à la fois par nos employé(e)s et par les médias. Pour cultiver une image positive de notre entreprise auprès du public, il est donc essentiel de communiquer de façon cohérente avec les médias et de nous montrer professionnels dans notre relation avec eux. Aussi, toute publication doit-elle être préalablement validée par le service dédié à la communication d'entreprise.

## III. REMARQUES FINALES

Ce code de conduite s'applique à chacun(e) des employé(e)s, des managers et des membres du conseil d'administration Röhlig Group. Il fait partie intégrante de nos relations de travail et doit être le pilier de nos activités quotidiennes. Nous attendons de chaque employé(e) de Röhlig qu'il ou elle se conforme à ce code de conduite tant dans ses actes que dans son attitude, tout en respectant l'ensemble des autres règles et recommandations en vigueur, à l'instar de celles figurant dans son contrat de travail ou dans notre système qualité.

Tout(e) employé(e) qui serait témoin ou victime d'une violation de ce code peut le signaler à son service des ressources humaines, à sa/son responsable hiérarchique ou à tout autre membre de l'équipe de direction ou du conseil de surveillance. Ces contacts privilégiés examineront le bien-fondé des préoccupations de l'employé(e) et prendront toutes les mesures nécessaires pour remédier au problème, en toute confidentialité. Les employé(e)s peuvent également choisir d'utiliser un système d'alerte régi, entre autres, par les principes d'équité, de présomption d'innocence, de proportionnalité et de protection de l'identité de l'employé(e) ayant donné l'alerte. Les informations reçues seront traitées en toute confidentialité.

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

notamment lorsque ses dispositions sont plus étendues que la législation locale. Si les dispositions nationales d'un pays donné sont plus strictes que le présent code de conduite, la loi nationale prévaut. En vertu des lois du travail, les infractions à ce code de conduite pourront faire l'objet de poursuites judiciaires, en fonction de leur gravité. Des conséquences juridiques sont également possibles en cas de violation de la législation nationale.

Ces valeurs et principes font partie intégrante de notre entreprise. C'est en leur nom que les règles énoncées dans ce document ont pour but de soutenir et de guider chacun d'entre nous, tant dans notre travail quotidien que dans nos relations les uns avec les autres. Après tout, il appartient à chaque employé(e) de Röhlig d'incarner les valeurs de notre entreprise à travers son comportement.

## Le conseil d'administration Röhlig Group



Philip W. Herwig  
Managing Partner



Hylton Gray  
CEO Air Freight, Sea Freight,  
Contract Logistics & Projects



Ulrike Baum  
Chief Human Resource Officer



Dr. Robert Gutsche  
Chief Financial Officer

Brême, Novembre 2021