



VERSION 3.1 // JUILLET 2020  
FRANÇAIS

**KION**<sup>+</sup>  
GROUP

# CODE OF COMPLIANCE

# nos marques **communes**

L'unité du KION Group est inscrite dans son nom même. Nous formons un groupe. Et nous sommes le résultat d'un processus permanent. Nous croissons, nous nous renouvelons, nous intégrons des êtres humains et des idées. Nos produits, services et solutions de qualité élevée forment le fondement de notre succès.

L'autre fondement repose sur nos collaborateurs. Les personnes qui travaillent pour une Operating Unit du KION Group font preuve d'un profond engagement dont bénéficie tout le KION Group. L'un des éléments clé pour cela est la Compliance. Chaque écart de conduite peut non seulement causer des dommages à une Operating Unit, mais aussi au KION Group dans son ensemble. Prévenir ceci et travailler main dans la main en combinant nos efforts pour le succès du KION Group représentent notre

objectif  
**commun !**

**VOUS ÊTES EN POSSESSION** du Code of Compliance (du Code de Déontologie) du KION Group. Il contient les règles que nous suivons dans le KION Group. Car la Compliance (déontologie) signifie respecter les règles et les directives propres à l'entreprise. Ces règlements placent de grandes attentes sur chaque collaborateur. Nous savons qu'il n'est pas facile d'assurer une vue d'ensemble des exigences requises. Mais le sens du droit et de la justice, dont chaque individu dispose, ne suffit malheureusement pas toujours. Nous devons convenir d'un fondement commun et ceci de manière obligatoire – ce qui justifie la multiplicité des règles. Mais celles-ci ne constituent pas une fin en soi. Bien au contraire :

# La Compliance sert

## **1. À VOUS PERSONNELLEMENT :**

Vous agissez dans un environnement de confiance. Vous pouvez communiquer de manière ouverte et franche avec les collègues. Vous disposez du cadre de nos valeurs KION Group communes, auxquelles vous pouvez vous référer à tout moment. Et cela vous donnera d'autant plus de sécurité quant aux décisions à prendre pour l'entreprise.

## **2. LE KION GROUP :**

Une entreprise où les personnes travaillent ensemble, ouvertement, dans un esprit de confiance et selon des règles claires offre une meilleure opportunité de développer des produits et des méthodes de production novateurs ainsi que de nouvelles prestations de service. Et cela a des effets positifs sur la qualité. De plus, une entreprise est plus attrayante pour les clients, les fournisseurs et autres partenaires commerciaux lorsque celle-ci a la réputation de travailler de manière correcte et légale. Les deux éléments réunis signifient : meilleures perspectives sur le marché.

**VOUS ÊTES CONFRONTÉ EN PERMANENCE À DES DÉCISIONS**, petites ou grandes, lors de votre vie professionnelle. Vous ne prenez pas ces décisions pour vous personnellement, mais toujours au nom de l'entreprise. Ceci signifie que vous êtes responsable vis-à-vis de l'entreprise. Et si vous ne connaissez pas la législation et nos directives, le fait de réagir instinctivement peut en fait vous amener à vous tromper. Ceci ne peut pas vous arriver tant que vous respectez nos règles de Compliance.

# La Compliance protège

## **1. VOUS PERSONNELLEMENT :**

Vous optez toujours pour la sécurité lorsque vous savez précisément ce que votre entreprise autorise ou non. Une méconduite peut entraîner des conséquences graves et parfois même vous conduire à être tenu personnellement responsable.

## **2. LE KION GROUP :**

Le fait que des partenaires commerciaux aient l'impression que l'entreprise n'agit pas légalement, peut provoquer de graves préjudices économiques. Par exemple, des clients concernés pourraient se détourner de nous et peut être emporter d'autres clients avec eux. Les règles de Compliance systématiquement appliquées protègent de cette situation. Cette protection sera d'autant plus vraie que la culture de la Compliance s'imposera comme une évidence. Et cela produit un effet positif : car chacun, aussi bien le collaborateur que l'entreprise dans son ensemble, peut se référer aux règles obligatoires de Compliance.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Avant-propos</b>		<b>6. Finance, marchés financiers, publicité</b>	<b>36</b>
Avant tout une fonction de protection	8	6.1. Réalisation des objectifs financiers de l'entreprise	36
<b>L'organisation de la Compliance</b>	<b>10</b>	6.2. Documentation financière	36
<b>1. Les principes de notre comportement professionnel</b>	<b>12</b>	6.3. Conservation des documents	37
« À la fin, le succès appartient à tous »		6.4. Communication d'entreprise	37
Interview avec Udo Toepfl	13	6.5. Compliance en matière de marchés financiers	38
		En y regardant de plus près	
		Interview avec Karoline Jung-Senssfelder	39
		6.6. Tax Compliance	41
<b>2. Le KION Group et la Compliance</b>	<b>15</b>	<b>7. Questions internes au KION Group</b>	<b>42</b>
2.1. Signification de la Compliance	15	7.1. Ressources Humaines	42
2.2. À propos du Code of Compliance du KION Group	15	7.2. Protection de la santé et sécurité au travail	42
Agir correctement – avec confiance	17	Une compétition pour améliorer la santé et la sécurité	
		Championnat de sécurité	43
<b>3. KION Group – Nos produits, nos services et nos solutions</b>	<b>18</b>	7.3. Protection de l'environnement	44
3.1. Qualité et fiabilité	18	7.4. Confidentialité et protection du secret professionnel	45
Pour la qualité et la sécurité		« Le facteur humain de sécurité joue aujourd'hui un rôle essentiel. »	
Plus précisément : Validation de la première pièce	19	Entretien avec Stefan Rieck	46
3.2. Compliance dans le cadre de grands projets	20	7.5. Sécurité des systèmes d'information	47
Sur le long terme : les grands projets chez Dematic	20	7.6. Protection des données	48
		7.7. Utilisation des biens de l'entreprise	49
<b>4. Développement durable</b>	<b>22</b>	Méthode d'apprentissage datant de l'âge de pierre	50
« Entre Compliance et Développement durable, il existe des recoupements. »			
Interview avec Ruth Schorn et Holger Hoppe	23		
<b>5. Rapports avec les partenaires commerciaux et les tierces personnes</b>	<b>24</b>		
5.1. Éviter et combattre la corruption	24		
Du côté sûr – La ligne rouge	27		
« Les cadeaux chers sont devenus inhabituels. »			
Dean Xie et Joachim Kaffanke en plein entretien	28		
5.2. Droit de la concurrence et antitrust	31		
5.3. Droit du commerce extérieur	31		
5.4. Faire face aux conflits d'intérêts	32		
5.5. Paiements et lutte contre le blanchiment d'argent	33		
5.6. Base contractuelle	34		
5.7. Attentes envers nos partenaires commerciaux	34		

Chères collaboratrices,  
chers collaborateurs,



Respecter les règles fait partie de notre vie quotidienne. Cela signifie entre autres : respecter les lois, suivre les conventions sociales, respecter les règles de civilité. En entreprise, le respect des règles porte un nom : la Compliance. Tous ensemble, nous sommes responsables du fait que chacun puisse connaître et suivre les règles. En effet, la Compliance résulte aussi des valeurs qui déterminent notre culture d'entreprise et constituent le fondement de notre activité économique : l'intégrité, la coopération, le courage et l'excellence.

Nous entendons de plus en plus d'informations en provenance des médias au sujet d'affaires, dans le domaine de la politique ou de l'économie, dans lesquelles on soupçonne une corruption. Les faits semblent souvent, sous certains angles, être clairs. Mais qu'en est-il des zones d'ombre ? Une chose est sûre : dès lors qu'un soupçon peut naître, il existe également le risque de plaintes, de sanctions, de demandes de dommages et intérêts et d'atteinte à la réputation. Les conséquences aussi bien pour les personnes concernées que pour l'entreprise sont souvent imprévisibles. Nous voulons éviter que pareils cas se produisent. Ceci n'est possible que si chaque collaborateur du KION Group fait les choses correctement. Nous avons reconnu l'**intégrité** comme faisant partie de nos valeurs essentielles, et l'intégrité forme le coeur de la Compliance.

La Compliance est un défi lancé à chacun d'entre nous. Toujours prendre la bonne décision et connaître toutes les règles, ce n'est pas simple. C'est la raison pour laquelle la **coopération** est importante. Nous nous faisons mutuellement confiance et nous nous aidons mutuellement lorsque la situation est difficile. Nous sommes ouverts et attentifs à avoir un comportement correct. Les managers en particulier portent une responsabilité spéciale. Ils apportent leur soutien à leurs collaborateurs et se posent en modèles de Compliance. Notre organisation Compliance fournit des conseils à ce sujet.

Notre stratégie tournée vers l'avenir nécessite du **courage**, car nous devons en fin de compte prendre des risques calculés. Dans les affaires de tous les jours, il semble parfois plus facile de fermer les yeux et de ne pas tenir compte d'une règle ou deux. Le courage est également nécessaire ici, y compris le courage de résister à la tentation. La Compliance ne tolère aucun compromis.

Nous sommes un fournisseur leader et innovateur du marché mondial de chariots élévateurs, de matériels de magasinage et de solutions destinées à la chaîne logistique et nous proposons aussi les prestations de service correspondantes. Chez nous, l'excellence signifie surtout qu'au final nos clients en retirent le plus grand bénéfice possible. Nos collaborateurs qui donnent chaque jour le meilleur d'eux-mêmes pour nos clients forment la base de notre succès. Leur engagement quotidien et leur créativité constituent le cœur et l'épine dorsale du KION Group. Nous leur proposons un poste de travail attractif. Nos actionnaires apprécient le KION Group en tant qu'entreprise fiable, solide, dont la stratégie cible quatre domaines principaux : la croissance, la rentabilité, la résilience et l'efficacité du capital. En bref : ce que nous proposons à nos parties prenantes, c'est l'**excellence**. Et cette dernière est mise en danger par chaque écart de conduite, même minime. Ou bien, autrement dit : pas d'excellence sans Compliance.

Avec ce Code of Compliance, nous voulons vous aider à prendre les bonnes décisions, tant lors des relations internes entre vous que concernant votre comportement avec d'autres partenaires. De plus, nous vous proposons une formation sur des thèmes importants concernant la Compliance et nous veillons au fait que vous restiez à jour sur ces questions. Si vous demeurez malgré tout incertain ou si vous souhaitez avoir de plus amples renseignements, notre équipe de Compliance reste à votre disposition.

La Direction ne respecte pas seulement les règles du Code de Compliance mais elle est également responsable de l'organisation de la Compliance, car la Compliance est un axe prioritaire dans le KION Group. A cet effet, j'en suis également et personnellement responsable.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Riske'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

**Gordon Riske**  
Président du Directoire



**TRAITER LA QUESTION DE CONFORMITÉ – de gauche à droite :**

Ruth Schorn, Chief Compliance Officer

Jörg Viebranz, Compliance Governance and Regulatory Affairs

Monika Duben, Assistentin Corporate Compliance

Claudia Schwob, Assistentin Corporate Compliance

Beata Scheer, Compliance Officer KION ITS EMEA & ITS Americas

Maja Ehse, Compliance Officer

Leonie Eichner, Compliance Officer

# AVANT TOUT UNE FONCTION DE PROTECTION

## LORSQUE VOUS TRAVAILLEZ DANS UNE ENTREPRISE COMME LE KION GROUP, vous êtes confronté à un grand nombre de règles et d'attentes.

Le KION Group aide ses collaborateurs pour répondre à leurs attentes et prévenir les erreurs de conduite. Cette tâche importante est assumée par le Département Compliance situé au siège du KION Group. Tous les employés du Département s'appuient sur leurs expériences de plusieurs années chez KION et dans d'autres entreprises. Une équipe KION Compliance existe également au sein du Groupe afin de pouvoir joindre chaque collaborateur dans les entreprises réparties dans le monde entier. D'autres collaborateurs

provenant des régions, des Operating Units et des filiales en sont également membres et sont vos interlocuteurs concernant le thème de la Compliance. L'équipe Compliance comprend quelque 50 collègues venant de différents métiers comme la finance, les Achats ou les RH et consacrent une partie de leur temps de travail à cette mission. Des informations et formations concernant la conduite adéquate à avoir constituent un point essentiel du travail de la Compliance. Tous les collaborateurs du KION Group sont tous les jours confrontés à cette dernière. Une autre mission de ce service est un peu moins visible, il s'agit du traitement des dénonciations. Malgré toutes les précautions,

un écart de conduite ou des actes qui y ressemblent peuvent se produire.

## COMMENT UN COLLABORATEUR PEUT-IL SIGNALER UNE INFRACTION ?

Avant tout, le collaborateur doit se rendre chez son supérieur hiérarchique et l'informer de quel écart de conduite possible il a été témoin. La gestion de telles dénonciations fait partie des tâches de chaque supérieur hiérarchique. L'incident se règle souvent déjà à ce niveau. Si ce n'est pas le cas, soit le collaborateur seul fait un rapport soit il le fait avec le supérieur hiérarchique.



Il existe, dans ce cas, plusieurs possibilités : le collaborateur peut le signaler au Compliance Committee (Comité de Déontologie) de l'entreprise par un email, une lettre, un appel ou aussi personnellement, ou bien s'adresser directement à un membre du Compliance Committee. C'est à dire : au directeur du service Compliance, du service juridique, des ressources humaines ou d'audit interne. « Nous sommes disponibles pour chaque collaborateur », assure Ruth Schorn, la directrice du département Compliance. Et à propos de la hotline ? « Elle est naturellement à la disposition de tous les collaborateurs, dans le cas où ceux-ci ne désirent pas par exemple un entretien avec leur supérieur, ou craignent un contact direct avec le Compliance Committee et ses membres, ou bien simplement veulent rester anonymes. »

### **QUE SE PASSE-T-IL SUITE À LA DÉNONCIATION ?**

Ruth Schorn décrit ce qu'il s'en suit : « Chaque dénonciation relative à la Compliance est immédiatement transmise aux membres du Compliance Committee. Nous évaluons là le contenu de la réclamation et décidons de la mesure nécessaire. Nous avons besoin la plupart du temps d'informations supplémentaires afin d'éclaircir la situation. Nous convenons ensuite au Compliance Committee quel service va poursuivre les investigations. L'audit interne assume la plupart du temps cette tâche. Toutefois, le département des ressources humaines prend en charge le cas s'il s'agit de thèmes liés au personnel. Nous devons nous tenir à des règles lorsque nous gérons la dénonciation au Compliance Committee. Nous suivons

toujours, depuis la dénonciation jusqu'à la fin de la révision, strictement les instructions de notre règlement intérieur. » Les soupçons ne sont malheureusement pas toujours infondés. « Ensuite, nous conseillons et recommandons au supérieur correspondant une sanction appropriée après concertation avec le département des ressources humaines local. »

En dehors des infractions pénales, presque toutes les violations en matière de Compliance se produisent en raison de l'ignorance. C'est ce qu'il résulte de nos expériences. C'est la raison pour laquelle le service Compliance forme les employés de KION et essaye de les informer de manière aussi approfondie que possible. Chacun doit savoir ce que l'on attend de lui et comment il peut éviter une erreur.

### **QUELLE EST LA RÉACTION DU KION GROUP ENVERS LE COLLABORATEUR CONCERNÉ ?**

Deux personnes sont particulièrement concernées dans le cas d'une dénonciation : d'une part, celui qui a dénoncé et d'autre part, celui qui a été dénoncé. Il est très important de défendre le droit à la vie privée de chacun d'entre eux. Cela signifie une confidentialité totale. Personne ne doit être exposé publiquement. « Les investigations doivent être traitées avec grand tact. Ruth Schorn fait une remarque à ce propos : « Il s'agit d'une tâche délicate qui exige la plus grande discrétion. La plupart du temps, nous ne pouvons même pas aborder directement le sujet avec le responsable ou le collaborateur suspecté de mauvaise conduite. En général, nous devons avoir

avant tout une vision indépendante des circonstances. En vertu de la présomption d'innocence : jusqu'à preuve du contraire, il convient de considérer que le collaborateur concerné fait preuve d'une conduite conforme au règlement. »

Et qu'en est-il du collaborateur concerné s'il ressort à la fin de la procédure que les accusations sont infondées ? « Alors, nous prions le supérieur de mener un entretien de clôture avec le collaborateur. D'une certaine manière, une fausse impression d'écart de conduite est apparue. La discussion a avant tout une fonction protectrice pour le collègue concerné, mais aussi pour son supérieur hiérarchique et son équipe. Nous considérons ceci comme le fait d'agir de manière responsable. »

Bien entendu, la protection des données est aussi respectée. Toutes les données personnelles sont traitées de manière confidentielle par le service Compliance. Seules les personnes qui traitent la dénonciation y ont accès. Et ainsi à la fin de la procédure, toutes les données relatives à la personne concernée – nom ou adresse email – sont effacées ou noircies.

« Un système de Compliance n'est efficace que lorsque la mauvaise conduite intentionnelle est suivie de conséquences », résume Ruth Schorn. « Personne n'a le droit de choisir quelles règles il veut ou ne veut pas respecter. En effet, les règles qui ne sont pas respectées sont utiles. Et nous veillons à ce que l'affaire aboutisse. Mais avant tout, le Département Compliance ainsi que l'équipe Compliance mettent tout en œuvre pour que de telles conséquences ne se produisent pas. »

# L'ORGANISATION DE LA COMPLIANCE

La Compliance est un thème complexe. Connaître quel règlement il convient d'adopter n'est pas toujours facile.

Des questions sur le Code of Compliance du KION Group, sur les dispositions supplémentaires ainsi que des questions sur le comportement adéquat feront toujours surface. Le premier interlocuteur pour ces questions est normalement votre supérieur. Notre culture ouverte d'entreprise devrait nous permettre d'aborder les questions là où elles apparaissent dans notre organisation. Si cela n'est pas possible, vous pouvez contacter votre Représentant local chargé de la Compliance ou le Département Compliance de KION Group ou bien encore votre service des Ressources Humaines ou un Représentant du personnel.

Dans tous les cas de doute, prenez contact avec les professionnels et cherchez à obtenir de l'aide.

## LA COMPLIANCE EN TANT QUE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Chaque employé a le devoir de se conformer aux lois, réglementations, instructions de travail et règlements connexes. Les responsables, à tous les niveaux, ont le devoir de veiller à l'application des règles dans leur zone de responsabilité. Ils doivent communiquer ces règles de manière appropriée, s'assurer de leur respect et enquêter sur toute violation de ces dernières.

## LE DÉPARTEMENT COMPLIANCE DU KION GROUP

Le KION Group a nommé un Chief Compliance Officer et mis en place un service central de Compliance. Le Département Compliance du KION Group soutient les directions de toutes les filiales du groupe et tous les responsables et employés dans les aspects de la Compliance liés à l'exercice de leurs fonctions.

Ses activités comprennent :

- L'évaluation de nos processus en ce qui concerne les risques de Compliance
- Les conseils sur les thèmes de la Compliance et la réponse aux questions
- La publication de directives et instructions
- Le développement de processus et de procédures pour la mise en pratique du Code of Compliance.
- La fourniture des systèmes centraux de Compliance
- Le développement et la mise à disposition de matériels de formation et l'organisation de session de formation en matière de Compliance
- Les enquêtes sur les rapports entrants de non-conformité, l'examen des transactions et la réponse aux cas de non-conformité
- Les rapports réguliers au Directoire et au Conseil de surveillance sur la situation de la Compliance de l'entreprise

## L'ÉQUIPE COMPLIANCE DU KION GROUP

L'équipe Compliance fait partie de l'organisation Compliance du KION Group. L'équipe cherche l'harmonisation et la coordination des différentes tâches autour de la question de la Compliance au sein du KION Group et vise à développer une culture de la Compliance dans l'entreprise.

L'équipe Compliance du KION Group est composée des représentants de la conformité. Ils sont le point de contact d'une Operating Unit, d'une région ou d'un site. En outre, ils soutiennent le Département Compliance du KION Group central dans l'exercice de ses missions. Par exemple, ils contribuent au développement de session de formation et les organise au niveau local. La gestion et l'organisation de l'équipe Compliance se trouve sous la supervision du Département Compliance du KION Group.

Bien que les exigences aient été définies au niveau du groupe, la direction de chaque filiale est responsable de la mise en œuvre de ce règlement dans son organisation et du contrôle de cette mise en œuvre. Fondamentalement, la direction d'une Operating Unit porte la responsabilité pour son propre groupe d'entités.

## GESTION DES CAS DE TRANSGRESSIONS

Si vous souhaitez signaler un cas de non-respect de la Compliance, sans impliquer l'un des interlocuteurs précités, vous pouvez aussi contacter directement le Compliance Committee du KION Group. Il répond à toutes les remontées concernant d'éventuelles transgressions de la Compliance et les traite avec le plus grand soin. Les membres du Compliance Committee du KION Group sont : le responsable de la déontologie, le responsable du département central d'audit interne et ceux des départements centraux Ressources Humaines et juridique.

Toutes les indications seront traitées de manière confidentielle. Nous encourageons tous les employés à divulguer leur identité quand ils font part de ces indications. Dans des cas exceptionnels, les transgressions peuvent également être signalées de manière anonyme. Veuillez contacter dans ces cas le numéro international de la hot-line / ligne directe de déontologie. Votre appel peut être traité dans toutes les langues du KION Group et est gratuit. Vous trouverez les numéros de téléphone internationaux de la hot-line / ligne directe de la Compliance sur le KION Social Intranet. Les coordonnées pour contacter les membres du KION Group Compliance Committee se trouvent aussi sur le même lien Intranet.

En cas de violation réelle de la législation ou de la réglementation de l'entreprise, le Compliance Committee et le Département Compliance collaborent étroitement avec le Département d'audit interne qui est responsable, en règle générale, de l'élucidation de tels cas.

## GESTION DES PLAINTES

En tant que salarié, vous avez beaucoup de devoirs en lien avec la Compliance. Vous avez également le droit que soit appliqué tout ce qui a été décrit dans le Code of Compliance du KION Group.

Si jamais cela ne devait pas être le cas, veuillez vous adresser à l'un des interlocuteurs de la Compliance. Même si vous avez, à travers cette alerte, commis une erreur et que l'existence d'une infraction n'a pas pu être prouvée, cela n'aura pas de conséquence négative pour vous.

## LA COMPLIANCE SUR INTRANET

Visitez le site intranet KION Group Compliance dans KION Social Intranet sous [intranet.kiongroup.net/compliance](http://intranet.kiongroup.net/compliance). Vous y trouverez de plus amples renseignements ainsi que les coordonnées des interlocuteurs du Département Compliance, des membres de l'équipe Compliance de KION Group et des membres du KION Group Compliance Committee.

Si vous le souhaitez, vous pouvez facilement changer la langue qui s'affiche en utilisant la fonction de configuration de la langue.

### Hot-line téléphonique Compliance :

- KION Group > Tools > Compliance > Compliance: Whistleblowing / Meldestellen (**Allemagne**)
- KION Group > Tools > Compliance > Compliance: Whistleblowing (international)

### Site Internet Compliance sur KION Social Intranet :

- KION Group > Tools > Compliance (**international**)

# 1.

## LES PRINCIPES DE NOTRE COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

### AGIR DE MANIÈRE CONSTRUCTIVE

Nous voulons travailler de manière constructive, collégiale et basée sur la confiance. Le KION Group encourage la volonté d'action et l'initiative de tous ses collaborateurs.

L'intégrité, la collaboration, le courage et l'excellence représentent les valeurs communes que nous partageons au sein du KION Group. Elles constituent également la base de cette norme de comportement professionnel.

### GESTION RESPONSABLE DE L'ENTREPRISE

Le KION Group est une entreprise ayant pour objectif d'atteindre ses buts économiques. Nous nous fixons pour objectifs d'être à la pointe de la technologie avec nos produits, nos services et nos solutions. Nous nous imposons la plus grande exigence concernant la qualité et la sécurité de nos produits et de nos services. Nous assumons en même temps notre responsabilité vis-à-vis de nos concitoyens et de l'environnement, tant pour la société actuelle que pour les générations futures.

### LA DIGNITÉ HUMAINE, LES DROITS DE L'HOMME ET L'INTERDICTION DE DISCRIMINATION

Nous construisons l'avenir sur un respect réciproque. Nous avons de l'estime pour la dignité humaine de tout un chacun et respectons les droits de l'homme. En particulier, nous ne tolérons ni le travail des enfants ni l'exploitation des jeunes ou encore toute autre sorte de travail forcé. Nous satisfaisons à toutes nos obligations légales.

Nous sommes respectueux, loyaux et équitables dans nos rapports les uns avec les autres. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, que ce soit en raison de la nationalité, de l'origine ethnique, de la religion, de l'âge, du handicap, de la couleur de la peau, de l'identité sexuelle, des convictions politiques ou du sexe. Toutes les dispositions légales pertinentes sont prioritaires.

De même, nous ne tolérons aucun harcèlement sexuel, acte de dénigrement ou bien acte portant atteinte à l'intégrité physique ou personnelle.

### LES PRINCIPES DE NOTRE COMMUNICATION

En tant que groupe international, nous faisons usage des expériences et des points de vue de différentes cultures. Notre relation les uns avec les autres et avec nos clients est basée sur l'ouverture, la sincérité, l'honnêteté, la crédibilité et la confiance mutuelle. Nous accordons de l'importance au fait que tous les collaborateurs aient le plus grand respect envers les collègues, les clients et les partenaires commerciaux de pays et de cultures différents.

Cela s'applique aux réunions présentiels, aux conversations téléphoniques et aux communications écrites par lettre et par courriel. Nous sommes également guidés par ces principes lors de la publication sur l'intranet ou sur Internet, sur les réseaux sociaux, les blogs ou les forums ou dans les forums de discussion, par exemple.

Les propos tenus dans le cadre professionnel ne sont pas privés. Les prises de position personnelles dans le cadre d'une activité liée au KION Group seront toujours considérées comme étant celles du groupe.

C'est pour cette raison que nous renonçons à prendre position sur des faits politiques ou historiques actuels, passés ou futurs. Le KION Group ne s'exprimera sur un thème politique que dans le cas où les intérêts de l'entreprise seront concernés. Cependant, seules les personnes habilitées sont autorisées à parler au nom du KION Group.

En outre, nous ne tenons pas de propos négatifs ou dénigrants sur nos clients, concurrents ou collègues.

## CULTURE ET RESPONSABILITÉ MANAGÉRIALE

La Compliance ne peut s'imposer que si les responsables se comportent de manière exemplaire. C'est la raison pour laquelle nos responsables doivent se conduire de manière correcte et légale et exiger la même chose de leurs équipes.

Nos responsables doivent accorder à leurs collaborateurs autant de responsabilité et de liberté d'action que possible tout en leur offrant une orientation ainsi que des conseils. Cela inclut l'éta-

blissement de règles et de procédures claires, en s'assurant que les employés sont informés et en veillant à ce qu'ils respectent ces dernières. Un responsable répond du comportement de ses collaborateurs même lorsqu'il leur délègue certaines tâches. Bien entendu, cela n'exonère pas les collaborateurs de leur propre responsabilité.

# « À LA FIN, LE SUCCÈS APPARTIENT À TOUS »

## INTERVIEW AVEC UDO TOEPFL

**UDO TOEPFL** travaille dans le service technique IT / Facility Management chez Linde Material Handling à Aschaffenburg. Il s'engage très jeune en tant que sapeur pompier volontaire à Riedstadt.

**KGCC :** Monsieur Toepfl, vous êtes depuis des années membre sapeur pompier volontaire. D'où vous est venue l'idée et qu'est-ce qui vous plaît encore aujourd'hui ?

**Toepfl :** Une connaissance de mes parents était alors responsable des jeunes sapeurs pompiers et m'a invité à l'accompagner. Au début, ceci était, comme pour tous les enfants, sous forme ludique. Avec le temps, vous développez des compétences pour le travail de pompier. Et à 17 ans, vous devenez membre actif.

De mon point de vue, le service d'incendie offre la possibilité de s'engager sur le plan social de manière logique. Nous aidons chacun, sans distinction et ceci gratuitement. De plus, la maîtrise de la technique et la camaraderie me plaisent.

**KGCC :** Les pompiers ont aussi un code et des règles de comportement. Pourquoi est-ce que ceci est essentiel ?

**Toepfl :** Il y a des règles pour tous les domaines. On les apprend lors de la formation et des exercices. Avant tout, la maîtrise de l'incendie ou la technique d'intervention doit être effectuée en suivant le règlement du service d'incendie. Ceci est essentiel afin de permettre la coopération ciblée de plusieurs pompiers lors de grands sinistres. La règle la plus

importante est qu'une hiérarchie ainsi que le principe d'ordre et d'obéissance entrent en vigueur lors de l'intervention. Cela n'est peut-être pas conforme avec l'image actuelle d'une direction coopérative. Mais pendant l'intervention devant un bâtiment en feu, il est simplement impensable de discuter du positionnement de l'échelle à gauche ou à droite. Seul celui qui accepte ces conditions peut participer au service d'incendie.

Tout est différent après l'intervention. À ce moment, chacun peut exprimer son avis et on décide ensemble s'il convient de gérer les choses différemment à l'avenir.



**KGCC :** Pouvez-vous donner un exemple concret d'une disposition réglementaire ?

**Toefl :** Il me vient tout de suite à l'esprit une mesure organisationnelle : la répartition des places dans le véhicule de pompiers. Chaque place dans le véhicule est associée à une fonction précise. Dans le meilleur des cas, chacun sait déjà pendant le trajet quelle mission il a à accomplir tout de suite. Que ce soit établir l'approvisionnement en eau ou prendre soin des blessés. Chacun d'entre nous a des signes sur son casque. Ils indiquent tout de suite au pompier quelle qualification celui-ci possède et, par exemple, qui est un spécialiste des dispositifs de protection respiratoire. Ces signes permettent de reconnaître aussi le commandant de compagnie ou le chef de section.

Ainsi, beaucoup de choses sont réglées implicitement lorsque nous arrivons sur le lieu de l'intervention.

**KGCC :** Sauver et éteindre le feu n'est pas sans risques. Existe-t-il des règles pour assurer votre propre sécurité ?

**Toefl :** Prenons l'exemple de l'air. Nous rentrons dans les bâtiments la plupart du temps avec un appareil respiratoire autonome, rempli avec de l'air comprimé. Le stock d'air comprimé est continuellement contrôlé et nous travaillons sur le principe de permettre deux fois plus d'air pour la sortie que l'entrée.

**KGCC :** Est-ce que vous avez vécu l'expérience de ce qu'il peut arriver lorsque les règles de sécurité ne sont pas respectées ?

**Toefl :** Moi, heureusement pas. Celui qui enfreint constamment les règles de sécurité dans notre service ne peut plus nous accompagner lors des interventions.

**KGCC :** Une dernière question, avant de terminer, à propos de la mise en œuvre du KION Group. À partir de votre expérience dans le service d'incendie : quel conseil donneriez-vous au service de Compliance de KION ?

**Toefl :** La culture du dialogue joue un rôle important pour moi. Pour savoir de quelle règle il est question, mais aussi, où les problèmes peuvent apparaître dans la pratique et comment ceux-ci peuvent être résolus – ceci ne peut se faire qu'ensemble. À la fin, le succès appartient à tout le monde – tout comme dans le service d'incendie. Et cela motive.

# 2.

## LE KION GROUP ET LA COMPLIANCE

Dans le KION Group, nous ne tergiversons pas : nous voulons nous comporter de façon légale, partout et à chaque instant. Cela représente un devoir et une évidence pour tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau. Le présent Code of Compliance du KION Group est l'expression de cette attitude.

Fondamentalement, chaque individu doit assumer la responsabilité de ses actes. Là où les gens agissent et prennent des décisions, il peut également se produire des erreurs. Ce qui est important est la façon avec laquelle nous les traitons. Détecter une erreur nous aide à l'éviter à l'avenir. Nous encourageons tous les collaborateurs à parler des problèmes. Un problème qui n'est pas évoqué et qui demeure de la sorte inconnu peut avoir, dans des cas isolés, des conséquences graves.

### 2.1. SIGNIFICATION DE LA COMPLIANCE

« Compliance » signifie approximativement : « s'en tenir à ce qu'il faut faire ». Dans de nombreuses langues, il n'y a pas de désignation spéciale pour la qualifier. Juridiquement, Compliance signifie l'observation des lois et directives propres à l'entreprise.

Le KION Group est actif dans de nombreux pays et régions. Garder une vue d'ensemble sur les nombreuses lois et réglementations locales est un élément essentiel de la Compliance. Au sens large du terme, la Compliance comprend également les mesures mises en place dans une entreprise afin de s'assurer que les employés se comportent en conformité avec la loi et les règles.

La Compliance regroupe toutes les règles existantes qui sont valides et applicables dans une entreprise.

### 2.2. À PROPOS DU CODE OF COMPLIANCE DU KION GROUP

Le Code of Compliance du KION Group détermine la manière dont nous devons agir et les raisons pour lesquelles nous devrions le faire. Il répond à plusieurs objectifs :

- Le Code of Compliance du KION Group nous aide dans notre travail quotidien. En cas de doute, nous pouvons nous renseigner afin de connaître les procédés avec lesquels les faits et les situations sont réglementés. Toute activité commerciale occasionne également des risques juridiques. Des règles obligatoires pour tous les employés protègent contre ces risques. Nous sommes ainsi mieux protégés contre les fautes non intentionnelles de certains collaborateurs qui découlent de l'incertitude et d'un manque de connaissance.
- Le Code of Compliance du KION Group reflète notre culture de la compliance. Par culture de la compliance, nous entendons la volonté de se comporter correctement en tout temps, en ayant les structures en place qui rendent cela possible et en développant continuellement ces structures.
- En appliquant le Code of Compliance du KION Group, nous accomplissons notre devoir éthique et légal envers nos collaborateurs, nos partenaires commerciaux, nos actionnaires et l'environnement.

Le Code of Compliance du KION Group met deux priorités en œuvre. D'un côté, il établit les règles générales de conduite et de l'autre, il contient les domaines les plus importants d'application et de principes relatifs à la Compliance. Toutefois, la Compliance va bien au-delà des principes énoncés. Pour plus de détails sur ces thèmes et bien d'autres encore, vous trouverez de plus amples renseignements dans nos directives et procédures internes, qui sont également accessibles sur le KION Social Intranet.

## 2.

### LE KION GROUP ET LA COMPLIANCE

Il y a de fréquentes évolutions concernant les thèmes relatifs à la Compliance. Par conséquent, le Code of Compliance du KION Group est régulièrement adapté et complété. À cet effet, des informations et des séminaires de formation spécialement basés sur ces thèmes sont proposés par la direction. En outre, chaque encadrant est chargé de s'assurer que les collaborateurs sous sa responsabilité connaissent et respectent les dispositions réglementaires qui leur sont applicables.

#### DOMAINE DE VALIDITÉ

Le Code of Compliance du KION Group s'applique à tous les employés du KION GROUP AG et de ses filiales à travers le monde (à ce propos nous dirons « pour le KION Group »). Cela inclut les membres du Directoire et les autres dirigeants. Les membres des organes de surveillance sont également liés par le code de conformité du KION Group dans la mesure où ils exercent des activités pour le KION Group.

#### COMPLIANCE : UN OBJECTIF COMMUN

Chaque collaborateur est responsable non seulement de sa propre conduite au sein d'une Operating Unit, mais également de sa conduite en tant que membre du KION Group. Bien que chaque Operating Unit agisse indépendamment, cette dernière a également des objectifs communs. Dans le cadre de la Compliance, l'objectif pour tous les collaborateurs est de protéger le KION Group et ses activités commerciales contre tout dommage en agissant à tout moment de façon irréprochable.

#### RESPECT DU CODE OF COMPLIANCE DU KION GROUP

Le Code of Compliance du KION Group ainsi que les directives et procédures qui s'y réfèrent contiennent des règles obligatoires. Chaque employé KION a le devoir de s'y adapter. Il va de même que chaque collaborateur de la société KION a le droit de se les voir appliquer.

Tout le monde peut faire une erreur. Nous partons du principe que tous les employés du KION Group cherchent à se comporter honnêtement et légalement. Si certains ne parviennent pas à le

faire, nous devons réagir et notamment protéger notre société. Un manquement aux règles de la Compliance peut – selon la nature et la gravité – avoir des conséquences en matière juridique, notamment en matière de droit du travail. Cela pourrait mener à un renvoi ou à des demandes de dommages-intérêts. Les employés pourraient même faire face à des poursuites pénales.

Aucun collaborateur ne peut justifier un comportement illégal en disant que son supérieur hiérarchique lui avait donné l'ordre de le faire.

#### ACCORDS INTERNATIONAUX

En plus de la législation nationale et internationale, il y a un certain nombre d'accords internationaux au niveau des États. Ils fournissent également aux entreprises une directive importante. Le KION Group s'engage en particulier à respecter les accords suivants :

- La Déclaration des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies et la Convention européenne pour la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales
- La Convention des Nations Unies contre la corruption.
- Les normes fondamentales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), également documentées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales

#### EXAMEN DÉTAILLÉ DES DIVERS SYSTÈMES DE DROIT APPLICABLES

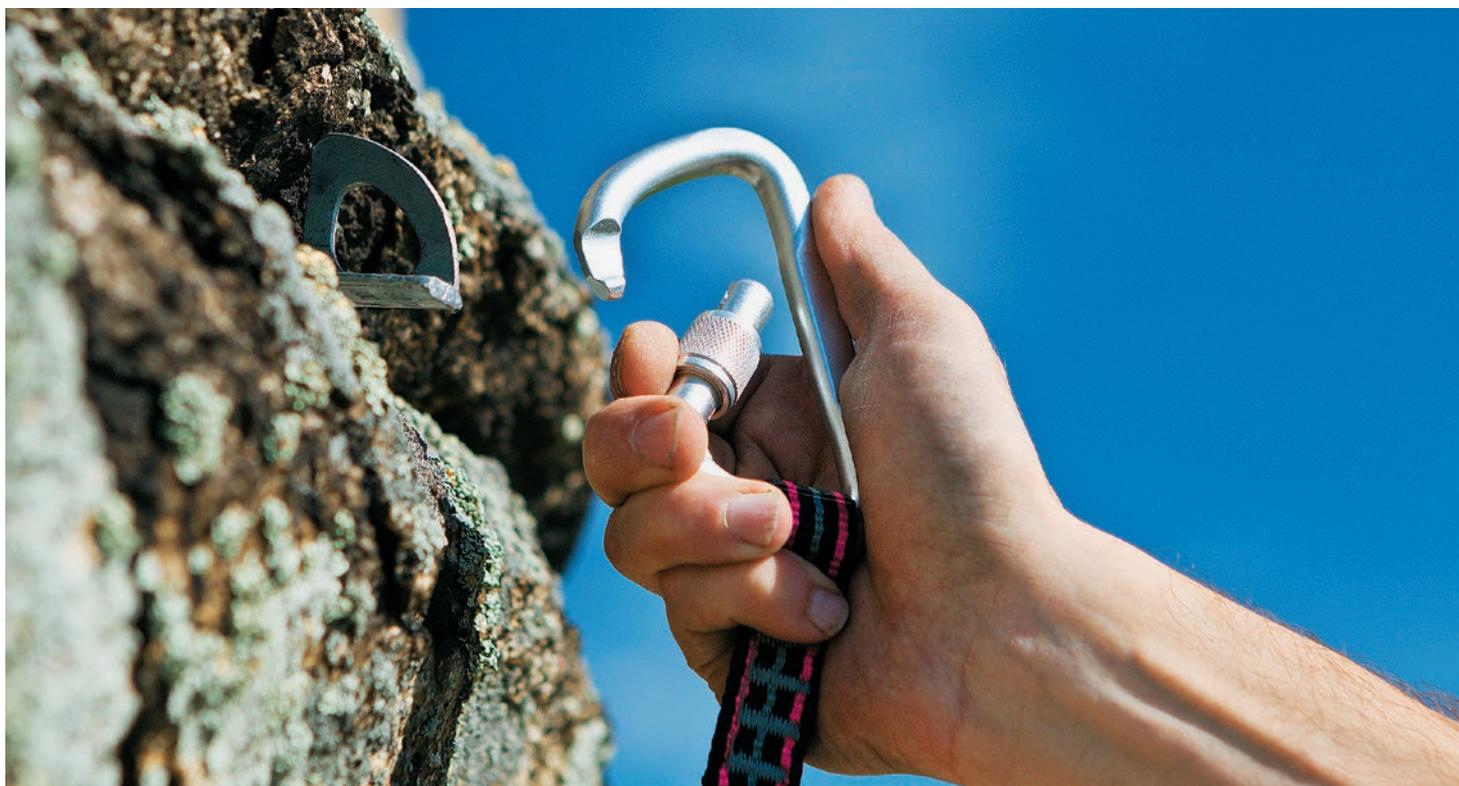
Comme le KION GROUP AG est une société allemande, il se réfère principalement au droit allemand. Cependant, nous devons suivre les lois nationales en vigueur dans tous les pays où nous exerçons nos activités. Dans certains cas, le respect des directives peut conduire à une contradiction. Par conséquent, il faut, dans chaque cas, vérifier le droit qui doit être observé.

# AGIR CORRECTEMENT – AVEC CONFIANCE

## LES PERSONNES QUI TRAVAILLENT DANS L'UNIVERS DES AFFAIRES LE SAVENT :

la voie empruntée n'est pas toujours simple. Parfois, vous êtes sur une piste de terre cahoteuse et d'autres fois sur une route lisse avec une circulation fluide. C'est normal. Mais il y a souvent des risques Compliance cachés qui peuvent transformer le chemin en une paroi abrupte.

Un piton et un crochet fixés sur la paroi, auxquels vous pouvez vous accrocher et qui vous apportent la sécurité pour la prochaine étape sont là. Un crochet qui transforme une paroi dangereuse en un défi qui peut être relevé. C'est ainsi que nous voyons notre KION Group Code of Compliance, le KGCC. C'est à vous de prendre des décisions, mais au moyen du KGCC, nous veillons à ce que vous ayez un pied ferme. Même lorsque le terrain est particulièrement raide.



Les règles fondamentales suivantes sont à appliquer :

- Lorsque les règles juridiques locales s'avèrent être plus strictes que la loi allemande, alors les lois et réglementations locales sont à appliquer. Les **sociétés nationales** adaptent en conséquence les directives internes.
- Lorsque les lois locales sont moins strictes que la législation allemande, le **KION Group** peut décider, **en tant que groupe**, qu'une réglementation plus stricte est souhaitable, raisonnable ou juridiquement nécessaire. Ces règles seront ensuite définies dans les politiques et procédures internes et seront publiées au sein du groupe.
- Les filiales du KION Group ont également le droit d'émettre des instructions internes plus strictes pour tenir compte, de façon appropriée, des coutumes locales ou autres considérations.
- Les directives du groupe s'appliquent à l'ensemble des entreprises du groupe, à moins qu'elles ne violent ou contreviennent à la loi locale.

Dans les cas de doutes dans toutes les affaires juridiques, contactez le Département Compliance ou le Département juridique du KION Group.

# 3.

## KION GROUP – NOS PRODUITS, NOS SERVICES ET NOS SOLUTIONS

### 3.1. QUALITÉ ET FIABILITÉ

Nos clients apprécient nos produits et nos solutions en tant que composantes importantes pour optimiser leurs processus. En les achetant, nos clients optent pour un investissement à long terme. Une excellente qualité et fiabilité sont donc des facteurs importants de décision. Nous développons et produisons selon le point de vue de nos clients. Nous leur proposons une large gamme de produits et de solutions innovants et fiables pour un vaste domaine d'applications.

Nos produits ont une longue durée de vie et sont conçus pour résoudre les problèmes logistiques de façon efficace. Lorsque nos produits sont utilisés chez les clients, notre service technique s'occupe des appareils sur place. Nous offrons à nos clients et aux concessionnaires des conseils professionnels et un soutien pour les modifications et ajustements techniques. Notre priorité reste avant tout la sécurité des engins.

Dans de rares cas, des problèmes peuvent survenir lors de l'utilisation de nos produits. Chacun de nos collaborateurs est prié de répondre à ces sollicitations. Nous attachons une grande importance à clarifier et à résoudre ces problèmes au plus vite.

Notre service est rapide et flexible et s'oriente, autant que possible, vers les souhaits de nos clients. Quiconque achète un de nos produits doit être satisfait – c'est notre objectif. Dans le même temps, nous nous engageons à faire tout ce qui est en notre pouvoir pour garantir la sécurité et la fiabilité de nos produits. Nous respectons toutes les exigences et normes légales et techniques. Quand il s'agit de la sécurité des produits, il n'y a pas de place pour la négociation. Nous ne répondons pas aux exigences des clients quand celles-ci ne sont pas conformes aux exigences légales.

Nos processus internes sont conformes aux exigences légales et aux règles internes de Compliance. Tous les processus qui ont une influence sur la qualité de nos produits sont, conformément à la norme DIN ISO 9001, documentés, audités et certifiés. Si nécessaire, d'autres normes sont prises en compte.



01



02



03

## POUR LA QUALITÉ ET LA SÉCURITÉ

# PLUS PRÉCISEMENT : VALIDATION DE LA PREMIÈRE PIÈCE

**NOTRE USINE, DANS LA VILLE TCHÈQUE ČESKÝ KRUMLOV,** appartient à l'entreprise depuis 1997. Nous produisons ici les essieux pour les chariots élévateurs. Avant le début d'une production, nous fabriquons un échantillon initial qui a été minutieusement testé, de nos jours, bien entendu, à l'aide d'un ordinateur. Ce n'est que lorsque toutes les exigences ont été satisfaites que l'approbation est donnée et que la production en série peut commencer. Pendant la production, l'échantillon initial reste sur le banc d'essai. Si, lors d'un test de produit, un problème est découvert sur un autre essieu à partir du même cycle, nous pouvons immédiatement déterminer s'il s'agit d'un cas isolé ou si le lot entier est affecté.

**01** Le carter d'essieu est placé sur l'appareil de mesure

**02** Démarrage du contrôle assisté par ordinateur

**03** Daniel Steker autorise la production de la première pièce



01



02

## SUR LE LONG TERME

# LES GRANDS PROJETS CHEZ DEMATIC

### 01 TOUT EST CLARIFIÉ AVANT LE DÉBUT DU PROJET

Un entrepôt grande hauteur entièrement automatisé est un achat plus conséquent qu'un chariot élévateur. La planification et la réalisation de la construction d'une telle installation représente un grand projet complexe qui nécessite beaucoup d'argent, de travail et d'autres ressources. Une période préliminaire de deux années ou plus est souvent nécessaire. En même temps, l'équipe de gestion de projet doit surveiller tous les détails, toutes les conditions et atteindre les étapes fixées, cela représente une performance d'organisation énorme. De nombreuses marchandises et prestations ne peuvent pas être fournies par Dematic elle-même, elles doivent être achetées ailleurs. Il faut donc pouvoir aussi faire confiance à des partenaires extérieurs qui ont fait leurs preuves.

### 02 LE FEU DE SIGNALISATION TOUJOURS EN VUE

Un projet de grande importance est comparable à une petite entreprise dans l'entreprise et doit être dirigé de la même manière. Le fait de garder l'œil sur tous les risques en fait partie. Dematic utilise pour cela un feu de signalisation. Il indique si tous les risques se situent encore dans la zone escomptée ou non. Ce qui est particulièrement important :

## 3.2. COMPLIANCE DANS LE CADRE DE GRANDS PROJETS

Outre des véhicules et des prestations de service, certaines Operating Units du KION Group proposent aussi des solutions dans le domaine de la logistique de magasinage qui sont mises en œuvre dans le cadre de grands projets, souvent en collaboration étroite avec le client.

La décision de soumettre ou non une offre (en anglais : bid/no bid) est prise exclusivement par un groupe défini de personnes sur la base de quatre contrôles qui incluent des sujets liés à la Compliance et des recherches pertinentes : techniques, commerciales, juridiques et de Compliance. Les projets à grande

échelle peuvent être très complexes et nécessiter une attention particulière aux détails. Une partie de la vérification technique, par exemple, consiste à s'assurer que les brevets et les licences sont valides dans toutes les juridictions concernées.

Ensuite, avec le lancement du projet, la responsabilité est transférée à la direction de projet correspondante. Dans le cadre de révisions régulières de l'état du projet, la direction du projet examine aussi les risques liés au projet et les questions de Compliance et en documente les résultats.

Bien entendu, toutes les règles de Compliance qui s'appliquent aussi par ailleurs dans l'entreprise sont aussi valables pour les grands projets. Par ailleurs, il existe cependant des questions qui se posent en plus ou sous d'autres formes. Deux aspects jouent un rôle particulier à cette occasion :



toutes les informations pertinentes relatives aux risques doivent être transmises aussi rapidement que possible à la direction afin de pouvoir mettre rapidement le feu de signalisation sur orange ou même sur rouge. La direction a besoin de ce type de signalement immédiat afin de pouvoir affronter des évolutions critiques et de les éviter. Il est particulièrement important que la collaboration étroite et marquée par la confiance, peut-être même amicale, par exemple avec le représentant du client, ne dépasse pas les normes de la bonne conduite. Accorder toute forme d'avantage à ces personnes individuelles peut influencer leur décision d'achat. Et, dans un grand projet, cela peut conduire à des sanctions financières énormes pour toutes les parties. Non seulement un tel comportement pourrait être interprété comme de la corruption, mais encore il serait fatal pour la relation de confiance avec le client. L'apparence même d'une prise d'influence doit être évitée. Et nous ne devons jamais conclure avec des concurrents des accords en violation des lois sur la concurrence loyale et antitrust.

### 03 MAIN DANS LA MAIN

Un grand projet signifie généralement aussi un gros chantier. Et là aussi, l'esprit d'équipe est indispensable. La tâche de

la direction du projet : un plan minutieux du projet avec des étapes de réception définies. Ainsi, les corps de métier peuvent commencer et achever leurs travaux dans le bon ordre. Au final, les retards peuvent coûter très cher. Pour cette raison, il est important que chaque collaborateur puisse aussi faire confiance aux prescriptions. Mais pas une confiance aveugle : les personnes qui remarquent des problèmes doivent les signaler immédiatement, même si cela est parfois difficile. Les ignorer ou les taire ne les fait pas disparaître et ce n'est pas une solution. Un rapport franc avec les problèmes fait partie d'un comportement intègre et respectueux de la légalité, un comportement que nous, nos clients et partenaires extérieurs, nous sommes engagés à respecter à tout moment.

### 04 TOUJOURS UN MOMENT DE FIERTÉ

Lorsqu'un gros projet s'achève, parfois une fête est organisée durant laquelle on peut regarder avec fierté ce qui a été réalisé ensemble et le résultat, par exemple un entrepôt grande hauteur, est transmis pour être mis en service.

Et, lorsqu'à cette occasion, vous respectez toutes les règles s'appliquant aux invitations, vous contribuez aussi à la réussite du grand projet Compliance au sein du KION Group.

## LA COLLABORATION AVEC DES SOUS-TRAITANTS

Dans le cadre de la procédure d'achat, il est convenu de manière standard par contrat quelles exigences de Compliance s'appliquent dans le cadre du projet. Par ailleurs, il peut toutefois être judicieux ou même nécessaire d'impliquer les collaborateurs des partenaires du projet au moyen de formations correspondantes. Par exemple, le collaborateur d'un sous-traitant peut devenir un initié au sens du droit des sociétés par actions (cf. chapitre 6.5.), s'il dispose, dans le cadre du projet, d'informations pertinentes.

## CONTACTS PERSONNELS

Lorsque les gens travaillent ensemble pendant de longues périodes, il est normal de créer des contacts personnels plus étroits. Cela vaut aussi bien pour notre propre équipe que pour la relation d'affaires avec les employés du client, avec les sous-traitants et avec les partenaires locaux. Tous les collaborateurs sont tenus d'agir dans l'intérêt de KION en tout temps, que ce soit en matière d'échange d'informations ou d'invitation à des événements communs. Une plus grande familiarité ne libère pas les employés de leur devoir de se conformer à toutes les réglementations de conformité applicables. Ceci est particulièrement important lorsque des projets gouvernementaux sont concernés.

# 4.

## DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le KION Group assume sa volonté de mener une action en faveur du développement durable. Pour ce faire, nous nous orientons sur la définition qui en est donnée dans un rapport des Nations Unies communément nommé le Rapport Brundtland :

« Le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. »

Le principe de développement durable peut être facilement expliqué en utilisant l'exploitation forestière comme modèle. Si la forêt doit être préservée pour les générations futures, nous ne devons couper qu'un nombre d'arbres égal à celui de ceux qui vont pousser durant la même période.

### LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Nous tenons ainsi compte des intérêts de parties prenantes externes :

1. De nouvelles lois et normes ont accru l'importance du développement durable pour l'ensemble de l'économie.
2. Avec une orientation ciblée sur le développement durable, nous offrons des avantages à nos clients dont les programmes de développement durable formulent des attentes envers leurs fournisseurs.
3. Par ailleurs, nous prenons en compte les intérêts d'investisseurs qui investissent consciemment dans des entreprises ayant une activité économique respectueuse du développement durable.

### PERSONNES

Nous voulons être un employeur attrayant pour nos collaborateurs actuels et futurs. Nous sommes convaincus que les êtres humains sont plus enthousiastes et apprécient de travailler pour une très bonne entreprise.

### PROCESSUS

Nous avons établi les **structures et processus nécessaires pour une gestion systématique du développement durable**. Cela nous aide aussi à mettre en pratique toutes les idées et approches proposées. Des règles spécifiques en rapport avec le développement durable se retrouvent aussi ici dans le KION Group Code of Compliance, cf. les explications relatives à la protection du travail et de l'environnement. Tous les collaborateurs et tous les managers sont tenus de respecter ces processus.

### PRODUITS

Nous intensifions le **développement et la poursuite du développement de produits respectueux de l'environnement et plus sûrs tout autant que des processus commerciaux plus sûrs et respectueux de l'environnement**. Nous avons, entre autres, commencé à rédiger ce que l'on appelle des bilans écologiques pour nos produits. Nous saisissons quelles matières premières et combien d'énergie sont nécessaires pour toutes les étapes de la fabrication d'un seul produit et quelles émissions cela provoque. Cela nous aide à identifier où nous pouvons faire les plus grandes économies.

### PERFORMANCE

Nous misons sur une perspective à long terme de l'entreprise. Une évolution pérenne du KION Group est une promesse de plus-value et de croissance. En diminuant, par exemple, notre dépendance aux énergies fossiles, nous réduisons leurs effets nocifs sur l'environnement et les risques spécifiques pour notre entreprise.

### RAPPORTS SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Nous effectuons régulièrement des évaluations de durabilité qui incluent un processus de reporting spécial. Cela implique de préparer les données pertinentes et de les mettre à la disposition de nos parties prenantes. En même temps, ces données nous permettent de remplir les obligations de reporting en matière de développement durable qui ont été introduites dans différents pays.

# « ENTRE COMPLIANCE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE, IL EXISTE DES RECOUPEMENTS. »



## INTERVIEW AVEC RUTH SCHORN ET HOLGER HOPPE

**RUTH SCHORN** est la Chief Compliance Officer et **HOLGER HOPPE** est responsable de la gestion du développement durable au sein du KION Group

**KGCC :** Madame Schorn, Monsieur Hoppe, nos lecteurs viennent tout juste de recevoir le KION Group Code of Compliance. Comment se fait-il que l'on y parle aussi de développement durable ?

**Schorn :** Tout d'abord parce qu'il existe des recoupements entre les thèmes. C'est pourquoi nous ne voulons pas les séparer ici de manière artificielle. La Conformité, bien sûr, implique de respecter les lois et les règlements.

**Hoppe :** Et cela s'applique aussi, bien entendu, au développement durable. Par exemple, depuis peu, il existe pour les sociétés européennes par actions une obligation légale de rédaction de rapports. Les entreprises rendent public ce qu'elles font en matière de développement durable. Les normes correspondantes comportent aussi des exigences qui concernent les exigences envers le service de Compliance. Nous avons donc des thèmes en partie semblables, mais

nous y travaillons depuis des perspectives différentes.

**Schorn :** Exactement ! Dans notre cas, il s'agit des lois et des règles en soi. Elles ne constituent pas un but en soi, mais produisent de la stabilité et de la confiance. La corruption, par exemple, peut, dans le pire des cas, faire basculer tout un état. Si ni l'équité ni la fiabilité ne gouvernent l'économie, aucun progrès ne peut non plus être réalisé dans la société.

**KGCC :** Comment évitez-vous de faire deux fois certaines tâches ?

**Schorn :** Nous échangeons et nous coordonnons nos activités, en particulier là où il existe des points communs. Par exemple, nos fournisseurs doivent respecter nos Supplier Principles, qui ne comportent pas seulement des aspects juridiques, mais aussi des aspects sociaux. Le respect des droits de l'Homme, par exemple.

**Hoppe :** Et, outre l'économie et l'écologie, les aspects sociaux forment le troisième pilier du développement durable.

**KGCC :** Qu'est-ce qui serait un exemple évident pour ces différences ?

**Schorn :** Dans le domaine des Achats, le service Compliance s'intéresse aux thèmes tels que éviter la corruption ou celui du comportement à avoir en cas de conflits d'intérêts, peut-être aussi à celui sur les ententes sur les prix...

**Hoppe :** ... tandis que nous intégrons de nouveaux critères dans le choix des fournisseurs. Ainsi, nos collègues des Achats peuvent aider à améliorer notre empreinte écologique.

**Schorn :** Ce que je souhaite encore souligner : la Compliance et le développement durable ont le même fondement éthique. C'est aussi pour cette raison que le développement durable a sa place dans le Code of Compliance du KION Group.

**Hoppe :** Ce que nous sommes en tant qu'entreprise et ce que nous voulons être se mesure aussi par la question de savoir ce que nous pensons d'une évolution pérenne et quelle contribution nous voulons apporter à la société dans laquelle nous vivons tous.

# 5.

## RAPPORTS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX ET LES TIERCES PERSONNES

### 5.1. ÉVITER ET COMBATTRE LA CORRUPTION

La corruption est dans la plupart des pays un crime et une violation grave des principes d'une saine concurrence. Cela est valable pour l'Allemagne et pour tous les marchés locaux importants pour le KION Group.

Les Operating Units du KION Group fabriquent des produits de haute qualité. La qualité de nos produits et services constitue notre force sur le marché. Cet argument perdrait de l'importance en cas de corruption. Cela mettrait en danger non seulement notre position sur le marché, mais aussi la concurrence globale. C'est pour cette raison que le KION Group soutient expressément la lutte contre toutes formes de corruption.

Quiconque profite d'une position de confiance ou d'une position de pouvoir, pour obtenir un avantage de façon non justifiée, commet un acte de **corruption**. Une telle position de pouvoir peut par exemple correspondre à des postes à responsabilité dans les affaires, en politique, dans l'administration ou la justice. Il n'existe aucune différence entre un abus qui est d'ordre matériel, c'est-à-dire ayant pour élément l'argent ou d'autres biens de consommation, ou un abus qui est d'ordre immatériel, c'est-à-dire basé sur un traitement de faveur. Se rend coupable de corruption celui qui offre l'avantage ou l'accorde comme celui qui l'accepte ou le revendique.

La corruption pose une question particulièrement importante pour la Compliance. Il y a toujours des tentations à vouloir s'écarter du droit chemin en assurant à sa propre personne ou à l'entreprise un avantage illégal.

Le fait d'agir ici comme vous agiriez dans un environnement privé peut être dangereux. En environnement professionnel, un comportement soi-disant inoffensif peut être restreint, voire interdit. Par conséquent, n'agissez pas uniquement selon ce que vous jugeriez approprié et permis dans un environnement privé.

Le Code of Compliance du KION Group détermine la façon avec laquelle nous voulons nous comporter dans le KION Group afin d'éradiquer tout risque de corruption. En outre, il existe des dispositions internes relatives à la prévention de la corruption, dans lesquelles est décrit en détail ce qui est interdit et ce qui est permis. Lisez attentivement ces prescriptions et règlements ; renseignez-vous et posez toujours des questions supplémentaires en cas de doute. Vous éviterez de la sorte les malentendus et violations non intentionnelles.

#### 5.1.1. SUBVENTIONS À DES TIERCES PERSONNES

Dans chaque société, il existe des notions reconnues qui fixent les attitudes avec lesquelles les citoyens peuvent et doivent se respecter. Et ce n'est pas différent dans les affaires. Si une attitude est considérée de façon générale comme étant courtoise et non comme une influence illégale envers un partenaire, nous l'appellerons socialement appropriée. Ce qui est considéré comme étant socialement approprié peut différer d'un pays à l'autre, surtout quand il s'agit de la valeur de cadeaux, de services rendus et d'invitations. Par conséquent, les filiales respectives déterminent les montants maximaux acceptables. S'il y a plusieurs filiales du Groupe dans un pays, elles s'entendent sur un montant entre elles. Les cadres dirigeants de chacune de ces filiales examinent

**En tant que collaborateur de notre entreprise, vous devez vous abstenir de :**

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ payer quelqu'un</li> <li>■ donner quelque chose à quelqu'un</li> <li>■ promettre quelque chose à quelqu'un</li> </ul>	<b>afin qu'il</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ fasse quelque chose qu'il ne devrait normalement pas faire ou</li> <li>■ fasse quelque chose plus vite ou afin qu'il fasse ce qu'il devrait de toute façon faire.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ vous laisser payer par quelqu'un</li> <li>■ recevoir quelque chose de quelqu'un</li> <li>■ recevoir une promesse</li> </ul>	<b>afin que vous</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ fassiez quelque chose que vous ne devriez normalement pas faire</li> <li>■ fassiez quelque chose plus vite ou afin que vous fassiez ce que vous devriez normalement faire.</li> </ul>

En bref : vous ne devez jamais user de vos pouvoirs pour procurer au KION Group ou à vous-même un avantage non autorisé.

si la loi locale ou la pratique légale prévoit un montant maximum pour les cadeaux, les divertissements ou les invitations. Ils intègrent par la suite ce montant maximum dans leurs règlements internes.

Les collaborateurs peuvent demander des dispositions plus détaillées et spécifiques à chaque pays auprès des cadres dirigeants locaux et auprès des référents locaux de la Compliance.

Les cadeaux, invitations et divertissements proposés à des tiers doivent répondre à certains critères pour être acceptés :

**CADEAUX**

Les cadeaux promotionnels ou autres cadeaux faits aux partenaires commerciaux sont tolérés tant que leur valeur ne correspond pas à des sommes exorbitantes. Sont exclus les dons d'argent, sous quelque forme que ce soit, et les services non facturés. Les cadeaux appropriés pour marquer des occasions particulières telles que les anniversaires ou les fêtes culturelles sont généralement compatibles avec nos règles.

**DIVERTISSEMENTS**

Afin de réussir sur le plan économique, nous devons également entretenir le contact avec nos partenaires commerciaux et nos clients. À cette fin, vous pouvez, en tant que collaborateur de l'entreprise KION, inviter des partenaires commerciaux et des clients à des déjeuners d'affaires dans la mesure où cela ne dépasse pas les limites fixées. Afin de savoir si une invitation correspond aux limites fixées, il est nécessaire de prendre plusieurs critères en compte. Cela peut par exemple être : le motif du déjeuner d'affaires, le pays dans lequel le déjeuner a lieu et le poste que vous occupez et que vos partenaires commerciaux occupent dans leurs sociétés respectives. Si vous avez, par exemple, signé un contrat d'une grande envergure, alors une invitation peut prendre des tournures beaucoup plus généreuses que si le déjeuner sert uniquement à maintenir le contact.

**MANIFESTATIONS / CÉRÉMONIES**

La même chose s'applique pour des invitations à des spectacles et événements. Même dans ce cas, les coûts ne peuvent pas dépasser un montant raisonnable. Les invitations à des événements de tiers (tels que les événements sportifs, les concerts, etc.) ont souvent une valeur plus élevée que la normale et posent donc juridiquement un problème. De plus, si vous conviez des personnes à un événement comme celui-ci, vous devez également y participer. Les invitations à des événements organisés par le KION Group lui-même ou des événements qui sont offi-

## 5.

### RAPPORTS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX ET LES TIERCES PERSONNES

ciellement parrainés par le KION Group, sont généralement autorisées. Toutefois, la dimension professionnelle de l'événement doit prédominer sur la partie loisirs.

Les invitations aux événements professionnels de l'entreprise constituent un cas particulier. L'organisateur doit préalablement discuter des détails avec KION Corporate Compliance.

En faisant des faveurs, vous ne pouvez pas conduire celui qui les reçoit à se sentir redevable et donc à ne pas être en mesure de décider de façon indépendante. Vous ne devez nullement susciter l'impression d'attendre quelque chose en retour. Absolument inconcevable est par exemple le fait de faire des cadeaux avant la signature d'un contrat. Cela peut être interprété comme un octroi d'avantages par le biais duquel vous voulez influencer la décision du destinataire de manière illégale. Les cadeaux aux conjoints, parents, amis personnels ou invités privés ne sont généralement pas autorisés. La politique anti-corruption du KION Group fournit plus de détails à ce sujet.

Un premier examen – le « **test public** » :  
Pouvez-vous dire, en toute conscience, à tout le monde que vous avez reçu un cadeau ou une invitation ?  
Quelque chose que vous voulez plutôt cacher à votre entourage n'est probablement pas approprié.

### COOPÉRATION AVEC LES AGENTS PUBLICS ET LES CONTRATS GOUVERNEMENTAUX

Les relations avec les agents publics sont strictement réglementées par la loi.

Par **agent public** on entend :

- Les fonctionnaires
- Les salariés du secteur public
- Les salariés d'entreprises publiques
- Les employés d'organisations internationales

La définition d'agents publics peut varier d'un pays à l'autre. Si vous n'êtes pas sûr de vous, veuillez contacter votre Représentant Compliance local.

Le KION Group et ses Operating Units sont en concurrence partout dans le monde entier – même dans le cadre d'appels d'offres gouvernementaux. Nous n'usons d'aucune influence illégale sur les fonctionnaires et leurs décisions. Cela signifie également que nous sommes à chaque fois en conformité avec les lois et règlements concernant les achats publics.

En tant qu'employé de KION Group, vous ne devez jamais offrir, promettre ou accorder aucun avantage à un agent public. Cela constituerait toujours de la corruption. En aucun cas, l'impression doit être donnée que KION Group utilise de tels moyens pour influencer les actions d'un agent public ou pour obtenir un traitement préférentiel. Les cadeaux et invitations de faible valeur sont généralement acceptables. Cependant, les limites maximales sont plus faibles que pour les contacts d'affaires du secteur privé. Si vous n'êtes pas sûr de savoir si vous faites affaire avec un agent public, demandez conseil à votre Représentant Compliance local.

Dans le cadre de projets gouvernementaux et d'importantes commandes publiques, nous avons souvent l'occasion de coopérer à long terme. À cette occasion, il est nécessaire de faire preuve d'une prudence particulière.

### DONS ET PARRAINAGES

Les dons et parrainages sont également des mesures de faveur à un tiers. Afin d'éviter tout soupçon de corruption, le KION Group a élaboré une politique de don qui fixe les règles régissant les dons et l'accord de parrainage.

Dans la politique de dons du KION Group, la personne habilitée à décider de l'attribution de certains dons et/ou de certaines faveurs est nommée. Tous les autres employés qui sont questionnés par des tiers sur l'attribution de dons ou de parrainages sont par conséquent priés de lui transmettre la question. Les règles générales s'appliquent :

## DU CÔTÉ SÛR – LA LIGNE ROUGE

**TOUT LE MONDE SAIT** que la ligne rouge indique un lieu dangereux.

L'avantage est que le rouge est visible et, en outre, une couleur de signalisation signifiant : Stop ! Ou : Danger ! En effet dans la réalité, il n'y a pas souvent de ligne rouge réelle – et cependant chacun sait de quoi il s'agit : ne pas aller au-delà.

Dans le KION Group, il existe aussi une ligne rouge concernant les invitations et les cadeaux. Elle sépare ce qui est acceptable de ce qui ne l'est pas. Le problème est que cette ligne est invisible.

Le Code of Compliance du KION Group fournit le cadre de référence. Mais il ne peut pas non plus pour

chaque cas éliminer toutes les incertitudes. C'est pourquoi nous veillons à ce que vous ne soyez pas seul en cas de doutes lors de vos décisions. Tous les membres de la direction et le Département Compliance vous aident à reconnaître la ligne rouge et à ne pas la franchir.

Les **dons** sont l'attribution volontaire de prestations en argent ou en nature à des organismes qui ne sont pas en rapport avec le KION Group. Des dons sont attribués sans qu'il y ait contrepartie ou attente de contrepartie.

Le KION Group peut faire des prestations en argent et en nature pour des fins sociales et humanitaires, en faveur de l'éducation et de la science, au bénéfice de l'art et de la culture et pour les projets de protection de l'environnement et de conservation de ses ressources. Ces prestations doivent se dérouler de manière transparente et elles se doivent de documenter le nom du bénéficiaire tout comme la cause / les causes pour laquelle / lesquelles ces prestations vont être utilisées.

Nous n'accordons pas de donations aux individus et aux organisations à but lucratif. Les dons virés sur des comptes privés et les dons qui pourraient nuire à la réputation de notre entreprise sont interdits. Les objectifs du bénéficiaire et nos principes d'affaires ne doivent pas être en contradiction. Les dons politiques aux individus, partis ou autres organisations sont exclus.

Le **Sponsoring** signifie pour le KION Group : une subvention sous forme d'argent en espèces ou en nature pour un événement qui n'est pas organisé par le KION Group. Contrairement à un don, le KION Group reçoit une contrepartie pour cela. Le KION Group peut par exemple, en tant que sponsor et dans le cadre de l'événement, faire de la publicité.

Le parrainage d'événements (sponsoring) est autorisé dans le KION Group lorsque celui-ci est combiné avec de la publicité et d'autres possibilités de commercialisation. Toutefois, le parrainage ne doit pas être plus cher en comparaison des possibilités de publicité. En outre, toutes les activités de parrainage doivent être transparentes et être conclues sous la forme d'un contrat écrit. Elles doivent servir un objectif commercial légitime et être dans une proportion raisonnable par rapport à l'avantage offert par l'organisateur de l'événement.



## « LES CADEAUX CHERS SONT DEVENUS INHABITUELS. »

### DEAN XIE ET JOACHIM KAFFANKE EN PLEIN ENTRETIEN

**KGCC :** Laissez-nous discuter à propos des cadeaux. Quel est le plus beau cadeau que vous avez reçu jusqu'à présent dans le contexte professionnel ?

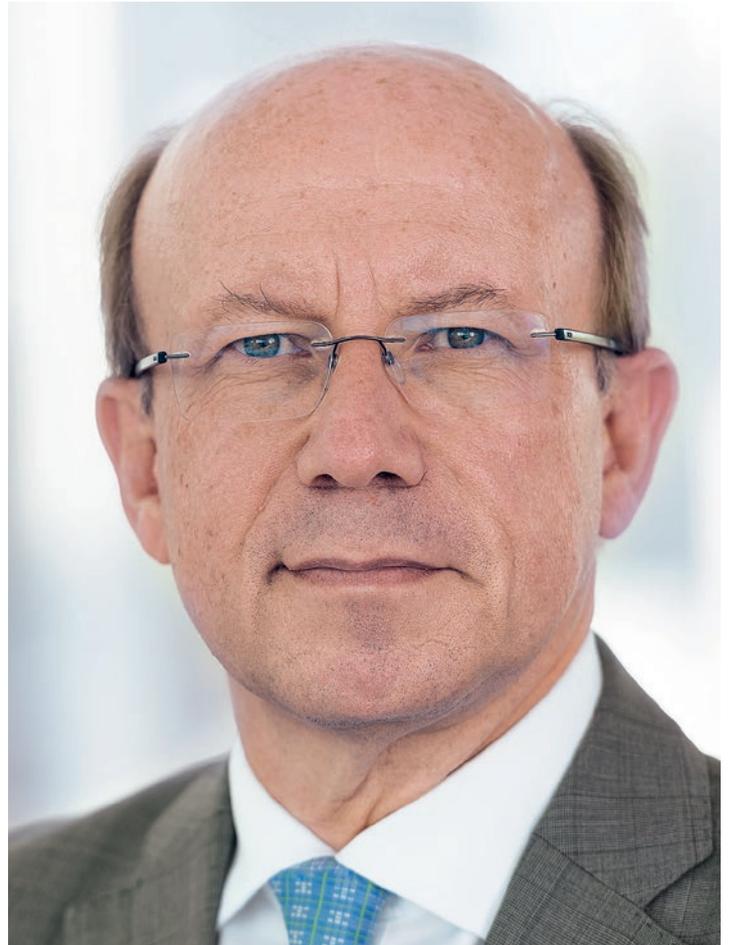
**Xie :** Un de nos plus grands clients m'a offert un accessoire de golf dédié avec son logo. C'était une petite montre que l'on peut attacher au sac de golf. Je l'utilise encore aujourd'hui et elle me rappelle, à chaque fois que je la vois, le client. Le plus beau cadeau d'affaire dont j'ai entendu parler jusqu'à présent,

était un iPad que mon vendeur a reçu. Il a été très heureux de cette reconnaissance, même s'il savait que le cadeau était beaucoup trop cher et qu'il devait le rendre.

**Kaffanke :** J'ai reçu mon plus beau cadeau d'affaire indirectement. C'était au début des années 90. En ce temps, les cadeaux étaient souvent de très grande valeur et seraient inacceptables aujourd'hui. Je travaillais alors dans un cabinet d'avocats à Londres. Mon chef avait

< **DEAN XIE**, chinois et originaire de Xiamen, est arrivé en 2000 chez Linde China. Au cours des quatorze dernières années, il est passé de Directeur des ventes à Directeur régional et occupe désormais le poste de VP Sales & Service chez Linde China.

> **JOACHIM KAFFANKE**, un avocat allemand, exerce deux fonctions au siège du KION Group depuis 2007. En tant que directeur du Corporate Office, il s'occupe des affaires de la Direction. De plus, il est directeur du Service Juridique du groupe.



reçu d'un client reconnaissant une caisse de vin français exquis. Il offrit généreusement une bouteille à chaque membre de l'équipe, qui a travaillé sur cette affaire.

**KGCC** : Vous avez mentionné tous les deux qu'il existe des cadeaux trop généreux et qu'il peut être nécessaire de les refuser ou de les rendre. Est-ce que ceci est acceptable dans les relations sociales ? Et quelle serait votre réaction ?

**Xie** : En Chine, il est normal d'offrir quelque chose, comme preuve de respect, lors d'une visite ou pour des jours fériés. Lorsque vous refusez un cadeau, vous devez faire attention et avoir une approche respectueuse, ainsi que montrer que vous avez compris le geste de l'autre. Mais aujourd'hui, tout le monde sait que les règles relatives aux

cadeaux et aux invitations ont changé et que la plupart des entreprises ont des règles concernant les cadeaux acceptables. C'est la raison pour laquelle aucun cadeau de grande valeur n'est offert. Renvoyer un cadeau est aussi acceptable, mais comme déjà mentionné, cela doit être fait avec précaution et respect.

**Kaffanke** : Mon expérience est aussi que les cadeaux chers, dans le contexte des affaires, sont inhabituels. Je suis invité parfois à des événements et à des galas de bienfaisance dont les cartes peuvent être très chères. Vu que je suis invité en tant que dirigeant de l'entreprise, je me demande toujours si une telle invitation reste vraiment dans le cadre de l'acceptation sociale. Quand je me rends compte que la valeur est trop grande,

c'est-à-dire inacceptable, je refuse. Mais, lorsque je veux vraiment m'y rendre, alors je demande l'approbation de ma Direction, j'accepte l'invitation seulement à la condition de la payer moi-même.

**KGCC** : Quel cadeau est typique dans votre pays ou votre région ?

**Xie** : La Chine est grande et a beaucoup de régions et de cultures. Il est normal d'apporter des spécialités locales lors de la visite d'un partenaire commercial. Ceci peut être, par exemple, une spécialité à manger ou un thé. D'autres possibilités sont de petits présents avec le logo de la société ou des cadeaux typiques pour les jours de fête.

Mais on ne doit pas non plus ignorer les différences culturelles. Par exemple, dans d'autres pays, les montres sont des cadeaux tout à fait bienvenus. En Chine, une montre symbolise les funérailles du destinataire.

De plus, dans le contexte professionnel, il faut tenir compte de la position et de l'âge du destinataire quand on choisit un cadeau. Il est, par exemple, acceptable d'offrir un présent plus cher au supérieur qu'à un collaborateur, au cas où l'on doit faire un cadeau aux deux.

**Kaffanke** : Les spécialités régionales sont aussi habituelles en Europe : des denrées alimentaires, des confiseries, du vin ou un présent saisonnier. Parfois, j'offre un livre lorsque je pense que cela peut intéresser le destinataire. Des objets en verre et en porcelaine sont aussi appropriés pour certaines occasions – en tant que geste particulier avec une valeur culturelle.

**KGCC** : Y a-t-il une chose à ne pas faire dans votre région ? Un faux pas dont l'origine culturelle n'est pas connue et qui peut être mal pris ?

**Kaffanke** : J'essaierais d'éviter tout ce qui est d'origine historique ou politique. Dans certains cas, on ne peut pas savoir si on froisse une sensibilité et si le destinataire comprend le cadeau comme une insulte.

**Xie** : Il me vient à l'esprit quelque chose à propos des invitations : la répartition des places a une grande importance en Chine. L'hôte prend place à la table principale en face de la porte. Il s'agit du « fauteuil du maître de maison », la place centrale. Le premier et le deuxième invité important prennent place à sa gauche et à sa droite. La personne qui a organisé l'invitation s'assied en face de l'hôte. Elle s'occupe des commandes et paye la facture. Sachez que la règle générale suivante s'applique : « Le chef ne paye pas. » Sinon, il perdrait de son prestige.

## 5.1.2. CADEAUX ET INVITATIONS DE TIERS

Les prestations offertes par des tiers suivent les mêmes principes que les dons à des tiers. Seuls les rôles des personnes impliquées sont inversés. Un employé de KION ne peut en aucun cas faire usage de sa position ou de sa fonction au sein de la société KION dans le but de procurer à la société ou de se procurer à lui-même un avantage personnel. En particulier, il est interdit de demander ou d'accepter des avantages d'un partenaire commercial en échange d'un traitement privilégié.

Soyez toujours particulièrement prudent avant d'accepter cadeaux ou invitations. Les limites maximales fixées par les sociétés nationales fournissent des indications pour déterminer si un cadeau est approprié. L'acceptation de cadeaux ou d'invitations peut également entraîner un conflit d'intérêts et mettre en péril la bonne réputation du KION Group.

### CADEAUX

En principe, l'acceptation de cadeaux prévoit les mêmes règles que pour l'attribution. Peut être considéré comme cadeau tout avantage accordé à un employé ou à un proche. En principe, vous ne devez pas accepter des cadeaux de toute nature. Sont également exclus les dons d'argent, sous quelque forme que ce soit, ainsi que les services non facturés. Exception faite de petites attentions de peu de valeur et de petits articles promotionnels avec logo de l'entreprise. Restez toujours vigilant même dans ce cas et prenez en compte le degré et genre de relation entre vous et la personne en question. Lorsqu'un cadeau s'avère être trop cher ou trop précieux, il suffit en règle générale de ne pas l'accepter. Si la valeur du cadeau est toutefois nettement plus élevée que le montant maximum autorisé et moralement

inappropriée, alors ceci a probablement pour but de vous influencer dans une prise de décision. Suite à cela, vous devez également informer votre supérieur ou le Service Compliance.

### INVITATIONS DIVERSES

Vous êtes autorisé à accepter des invitations à des dîners d'affaires ou d'autres événements sociaux si ceux-ci sont appropriés. Par exemple, vous devez être en mesure – mais pas obligé – de proposer une invitation équivalente à une autre occasion sans attendre quoi que ce soit en retour.

Vous ne devez pas non plus accepter d'invitations de fournisseurs et de partenaires commerciaux à des événements, lorsque les frais de vol, les frais d'hôtel ou d'autres frais de déplacement sont pris en charge.

Si vous ne savez pas si vous pouvez accepter un cadeau ou une invitation, veuillez s'il vous plaît vous adresser au Service Compliance.

### DIFFÉRENCES CULTURELLES

Gardez à l'esprit les normes spécifiques au pays lors de l'acceptation de cadeaux ou d'invitations. Vous trouverez des détails dans les politiques internes du Kion Group. Dans certaines cultures, les mœurs et la courtoisie interdisent le rejet de cadeaux et invitations. Soyez clair dans ce cas et précisez que vous n'acceptez pas le don à titre personnel, mais pour le KION Group. Informez votre supérieur et le Service Compliance afin de discuter des procédures à suivre.

Les conditions préalables qui fixent l'autorisation d'acceptation de dons figurent dans la directive anti-corruption du KION Group.

## 5.2. DROIT DE LA CONCURRENCE ET ANTITRUST

Pour le KION Group, respecter les règles en vue d'une concurrence correcte et juste est une évidence. Concernant le droit de la concurrence et le droit des cartels, il y a, au niveau international, de nombreuses lois et réglementations en vigueur. Les infractions sont passibles de sanctions sévères, d'amendes et d'importantes demandes d'indemnité, aussi bien pour l'entreprise que pour les personnes concernées. En outre, vous pouvez également profondément nuire à la réputation du KION Group et de ses Operating Units.

Avec nos concurrents, nous ne concluons jamais d'accords susceptibles de fausser ou d'influencer la concurrence.

Ce qui est important n'est pas la forme extérieure des accords, mais leur contenu. Même dans le cadre informel, soi-disant lors d'une discussion privée avec un concurrent, vous ne pouvez en aucun cas discuter des sujets suivants :

- Prix, production, capacités, canaux de distribution, marges bénéficiaires, parts de marché, investissements, stratégies
- Soumettre des offres fictives
- Répartir les clients, les territoires ou des gammes de produits
- Renonciation à la concurrence
- Les prix et conditions des fournisseurs ou des partenaires commerciaux avec lesquels coopèrent aussi des concurrents.

Même l'échange d'informations avec des concurrents peut constituer une violation du droit de la concurrence.

Des réunions d'associations professionnelles sont parfois utilisées pour des arrangements inadmissibles entre les concurrents. Vous ne devez pas participer à de telles réunions illégales. En cas de doute, lorsque vous ne savez pas si une conversation peut avoir lieu et si vous ignorez si son contenu est permis, veuillez contacter le service juridique.

## 5.3. DROIT DU COMMERCE EXTÉRIEUR

Le droit du commerce extérieur régit l'importation et l'exportation de devises, de biens, de services, de capitaux et d'autres biens échangés à l'échelle internationale. Cela inclut également le matériel, les logiciels et la technologie. Les transmissions électroniques, par ex. par email ou téléchargement, constituent également une importation ou une exportation.

Parmi les règles parfois très complexes qui doivent être suivies, il convient de retenir entre autre :

- Le contrôle de personnes
- Le contrôle de marchandises
- Les embargos et les contrôles d'utilisation
- Lois et règlements d'importation, y compris les lois sur les douanes

Étant donné la structure internationale du KION Group, les réglementations de contrôle des exportations d'autres pays doivent également être prises en compte.

Les employés qui travaillent dans la branche d'importation et d'exportation de produits doivent s'assurer que toutes les règles et réglementations applicables sont respectées. En cas de doute, les experts concernés devront être consultés.

## 5.

### RAPPORTS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX ET LES TIERCES PERSONNES

## 5.4. FAIRE FACE AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS

Une personne est en situation de **conflit d'intérêts** s'il lui faut choisir entre deux ou plusieurs intérêts qui ne sont pas compatibles entre eux. Un employé peut particulièrement se trouver dans cette situation s'il a un intérêt personnel contraire à l'intérêt de son service. Ainsi, l'intérêt personnel l'empêcherait probablement de prendre une décision dans l'intérêt de l'entreprise.

Les conflits d'intérêts, souvent désignés comme des conflits de loyauté, peuvent causer des dommages significatifs à l'entreprise. Par un acte officiel servant l'intérêt privé, on a tendance à dépasser rapidement les frontières de la corruption.

Un conflit peut aussi survenir lorsqu'un proche parent d'un salarié peut tirer profit de la décision prise par ce dernier dans le cadre professionnel. Le salarié doit choisir entre les intérêts de ses proches et ceux de l'entreprise, à partir du moment où les deux intérêts ne sont pas compatibles entre eux.

Tous les employés qui sont en conflit d'intérêts ou risquent de tomber dans un conflit d'intérêts sont tenus d'informer immédiatement leur supérieur à ce sujet.

Un conflit d'intérêts ou même l'apparence d'un tel conflit doit être évité à tout prix. La transparence est la protection la plus efficace contre une suspicion. En cas de doute, les employés peuvent se renseigner et demander conseil auprès de leurs représentants Compliance local ou auprès du Département Compliance du KION Group. La directive du KION Group relative au comportement à avoir en cas de conflits d'intérêts fournit plus de détails.

## CRITÈRES POUR LES DÉCISIONS D'ACHAT

Toutes les décisions d'achat doivent prendre en compte les intérêts de l'entreprise. La décision est exclusivement basée sur des critères objectifs tels que la qualité, la technologie, le prix, les exigences de production ou les besoins logistiques. La prise en compte du principe de pérennité joue elle aussi un rôle lors de la prise de décision.

Lorsque nous attribuons des contrats, nous nous assurons de traiter les fournisseurs de manière égale. Dans ce cas, le bénéficiaire s'assure que tous les fournisseurs reçoivent les mêmes documents et qu'aucun fournisseur ne reçoive par un tiers les informations se rapportant à la concurrence.

Lorsque vous passez commande, vous devez être en mesure de décider de façon indépendante. Si un fournisseur travaille pour vous en privé et gratuitement ou dans des conditions préférentielles, il y a danger que vous vous sentiez redevable vis-à-vis de ce fournisseur. Vous ne pouvez pas user de vos partenaires commerciaux à des buts privés pour des achats de biens ou de services.

Vous ne pouvez pas être impliqué dans une décision d'attribution de contrat pour une société dans laquelle vous exercez une activité. Vous ou les membres de votre famille ne devez avoir aucun intérêt financier dans l'entreprise. Vous êtes autorisé à détenir des actions gratuites flottantes, à condition qu'elles ne représentent pas plus de 5% du capital social total de la société. De plus, vous n'êtes pas autorisé à avoir des liens de parenté avec les directeurs ou avec les propriétaires de l'entreprise. Si vous entretenez de telles relations avec les fournisseurs, vous devez en faire part à votre supérieur.

## ENGAGEMENTS EXTÉRIEURS

Le KION Group, en qualité d'employeur, se félicite de l'engagement politique et social de ses salariés, que ce soit dans les associations, les partis ou les projets communautaires. Cependant, ces activités doivent être toujours en parfait accord avec les obligations contractuelles à l'égard du KION Group.

## ACTIVITÉ SECONDAIRE

L'acceptation d'une occupation secondaire rémunérée exige au préalable l'accord du service des Ressources Humaines, conformément aux règles d'entreprise. Ceci a pour objectif d'éviter un risque de conflit d'intérêts ou un conflit avec les règles de santé et de sécurité au travail.

## CONCURRENCE AVEC LE KION GROUP ET SES OPERATING UNITS

De plus, un employé qui travaille pour une autre entreprise peut se retrouver dans un conflit d'intérêts. Les employés du KION Group et de ses filiales ne peuvent donc pas travailler pour une entreprise qui est en concurrence avec le KION Group.

## PARTICIPATION À DES SOCIÉTÉS TIERCES

L'investissement dans une autre société peut également conduire un employé dans un conflit d'intérêts. Par conséquent, un collaborateur ne peut diriger une entreprise qui se trouve en concurrence ou dans une relation d'affaires avec le KION Group. Il ne peut pas non plus y être impliqué de façon significative, directement ou indirectement. Une participation est significative quand l'employé a la possibilité d'influencer la gestion de cette société. Cette possibilité est considérée généralement lors d'une participation de plus de cinq pour cent du capital total. Qui entretient une telle participation ou en a l'intention doit en informer son Service Ressources Humaines compétent ou le Département Compliance.

## 5.5. PAIEMENTS ET LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

### PAIEMENT EN LIQUIDE

Les paiements en espèces ne sont plus usuels de nos jours lorsqu'il s'agit de sommes importantes. Le paiement en liquide ou par d'autres méthodes de paiement inhabituelles peuvent entre autres favoriser la fraude fiscale, la corruption, la fraude, le détournement ou le blanchiment d'argent. Les virements ne sont donc pas seulement pratiques, mais ils servent aussi à réduire les risques précités.

Quand quelqu'un gagne de l'argent à travers des activités illégales, il ne peut pas tout simplement le verser sur son compte. Le risque d'être découvert serait beaucoup trop grand. Cet argent « sale » est ensuite introduit par exemple par le paiement en espèces dans le circuit financier. C'est ce qu'on appelle le **blanchiment d'argent**. L'argent devient alors « propre » et ne peut plus être distingué de paiements d'origine licite.

Nous devons éviter de nous impliquer lors de l'exécution de paiements dans les transactions illégales. Et nous devons suivre les lois correspondantes. C'est pourquoi les points suivants sont valables chez nous :

- Le circuit financier a essentiellement lieu sans argent liquide, c'est-à-dire sous la forme de virements.
- Occasionnellement, il est possible que nos partenaires commerciaux insistent pour payer en espèces ou recevoir un paiement en espèces. Dans la limite de 5 000 euros, les sommes peuvent exceptionnellement être acceptées ou payées en liquide, par exemple de petites sommes pour des pièces de rechange dans la mesure où les législations nationales ne préconisent pas des limites d'argent liquide inférieures. Cela nécessite toujours au préalable l'approbation de la direction locale. Le représentant local de la Compliance ou le Département Compliance doivent être informés du paiement.

## 5.

### RAPPORTS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX ET LES TIERCES PERSONNES

- Informez immédiatement le représentant local de la Compliance et le Département Compliance si vous constatez des schémas de paiement inhabituels (y compris électroniques) ou si un client ou un fournisseur insiste pour payer une somme importante en espèces. Les schémas de paiement inhabituels peuvent inclure, par exemple, un partenaire qui paie plusieurs petites sommes en espèces de manière rapprochée, qui, ensemble, représentent plus de 5 000 euros.
- En raison de la législation relative au blanchiment d'argent, les paiements en espèces ne peuvent excéder la limite de 5 000 euros.

#### PAIEMENTS SCRIPTURAUX

Mais ce n'est pas seulement pour les paiements en espèces qu'il faut éviter toute proximité avec des activités illégales. Même pour les paiements autres qu'en espèces, certaines règles s'appliquent.

- Nous respectons toujours nos obligations de paiement en payant le montant dû exclusivement au partenaire commercial nommé dans la documentation du contrat. En outre, nous effectuons uniquement des paiements sur un compte dans le pays où le partenaire commercial a son siège social. Si un partenaire vous demande de verser de l'argent sur un compte étranger ou à un tiers, il convient d'abord d'obtenir l'accord du Département Compliance.
- Il arrive que des tiers payent des factures étrangères, c'est-à-dire celles qui sont à l'origine délivrées à un autre entrepreneur. L'acceptation de ces paiements n'est pas exclue. Cependant, ils sont à vérifier de près. Si les versements sont inhabituels ou éveillent un soupçon, par exemple lorsqu'ils ont lieu sur des comptes étrangers à l'instar des « paradis fiscaux », vous devez informer la direction de la société de votre pays ainsi que le Département Compliance.

Une forme de plus en plus fréquente de blanchissement d'argent est l'infiltration de marchandises de provenance illégale. Le KION Group installe des processus et fixe des règles afin d'empêcher aussi cette variante.

## 5.6. BASE CONTRACTUELLE

Nous travaillons uniquement avec des partenaires commerciaux en qui nous faisons confiance. Néanmoins, nous concluons nos contrats ou tout accord en principe par écrit. Ceci s'applique également aux modifications contractuelles, telles que les spécifications de produits, des prix ou des accords auxiliaires. Cela sert d'une part au droit juridique et d'autre part pour être en mesure de comprendre les implications de tous les accords conclus conjointement. Nous examinons les contrats avant de les signer afin de valider leur licéité et détecter les risques qui peuvent être associés avec ces accords.

## 5.7. ATTENTES ENVERS NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX

La Compliance est tout aussi naturelle pour nos partenaires commerciaux que pour le KION Group. Pour les fournisseurs et les partenaires externes de distribution tels que les concessionnaires, les consultants et les agents, nous avons formulé des principes sur lesquels nous prenons référence quand nous établissons des contrats et concluons des accords avec nos partenaires commerciaux. Donc, nous nous assurons que nous nous conformons tous aux exigences de la loi et aux principes de Compliance.

Le KION Group n'impose pas à ses partenaires le Code of Compliance du KION Group. Inversement, nous n'acceptons pas les conditions d'un partenaire visant à nous faire signer son propre code de conduite. Nous cherchons plutôt la reconnaissance du Code of Compliance du KION Group dans le cadre des négociations contractuelles.

## LES PRINCIPES DE LA COMPLIANCE

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils :

- se conforment à toutes les lois applicables,
- renoncent à la corruption,
- respectent les droits de l'homme,
- se conforment aux lois contre le travail des enfants,
- n'utilisent aucune forme d'esclavage moderne (cela inclut des manifestations telles que l'esclavage, l'asservissement, le travail obligatoire et le commerce des êtres humains, c.-à-d. toute forme de travail dans laquelle la liberté personnelle d'un être humain est réprimée dans le but d'en tirer un avantage personnel ou matériel),
- assument la responsabilité de la santé et de la sécurité de leurs employés,
- respectent les lois nationales et les normes internationales en matière de protection de l'environnement,
- s'orientent sur les principes du développement durable,
- forment leurs employés en conséquence.

Des fournisseurs directs du KION Group, nous attendons qu'ils se conforment à ces principes et à ce qu'ils veillent à ce que ces principes soient respectés dans leur chaîne d'approvisionnement.

## DISTRIBUTEURS, CONSULTANTS ET AGENTS

Le KION Group distribue ses produits en collaboration avec des concessionnaires. Nous communiquons avec nos partenaires et nous nous assurons qu'ensemble nous respectons les dispositions légales.

À l'étranger, nous utilisons également les services de consultants et intermédiaires qui amorcent des affaires pour nous, nous soutiennent dans des négociations et aident à la coopération avec les autorités. Ils reçoivent une commission ou une rémunération pour leurs services.

Nous faisons confiance aux partenaires avec lesquels nous collaborons et qui nous fournissent de précieux services. Néanmoins, nous devons exclure la possibilité que les consultants utilisent leurs frais de commission pour dissimuler des paiements illégaux. Cette mesure fait partie de notre gestion des risques et ne vise pas à exprimer une méfiance de notre part.

Les règles suivantes s'appliquent :

- Avant le début des opérations, les partenaires commerciaux concluent un contrat par écrit.
- Avant la signature du contrat, les points suivants sont à accomplir :
  - La nécessité d'un conseiller ou d'un intermédiaire est documentée et examinée,
  - Le conseiller ou l'intermédiaire est sélectionné selon les procédures internes prévues,
  - Son identité est contrôlée (pas d'« homme de paille », pas de « société écran »).
  - Vérifier que l'honoraire payé correspond bien à ce qui est courant sur le marché pour la prestation à fournir et convient au service concerné.
- La réalité du travail effectué est vérifiée avant le versement d'un honoraire.
- Le versement a uniquement lieu sur un compte dans le pays où le conseiller est domicilié. En outre, il lui faut être propriétaire du compte.
- Le prestataire externe doit reconnaître nos normes de déontologie par écrit et assurer dans le cadre du contrat qu'il respecte strictement la loi et en particulier qu'il ne fera pas usage des honoraires versés pour corrompre un tiers.

# 6.

## FINANCES, MARCHÉS FINANCIERS, PUBLICITÉ

### 6.1. RÉALISATION DES OBJECTIFS FINANCIERS DE L'ENTREPRISE

L'atteinte de nos objectifs financiers est dans l'intérêt de nos actionnaires, de nos partenaires commerciaux et de nos collaborateurs – en bref, dans l'intérêt du KION Group. L'atteinte de ces objectifs nous permet d'offrir à nos employés des emplois sûrs et attrayants et de verser un taux de rendement raisonnable à nos actionnaires sur le capital qu'ils ont investi.

Avec nos plans stratégiques, nous suivons des objectifs ambitieux et réalisables. En tant que collaborateur, vous êtes invité à collaborer à la réalisation de nos objectifs financiers.

Il peut arriver que, dans des domaines spécifiques, nous ne remplissions pas certaines parts de nos objectifs, tels que les objectifs budgétaires ou de vente. Le devoir de nos cadres dirigeants consiste à vérifier régulièrement ces objectifs. En outre, ils doivent promouvoir et maintenir une culture d'entreprise dans laquelle tous les collaborateurs se sentent suffisamment confiants pour aborder des problèmes ouvertement et sans complexe. Ce n'est que si nous sommes informés des écarts rapidement que nous pouvons avoir suffisamment de temps pour résoudre les difficultés éventuelles et trouver des solutions.

### 6.2. DOCUMENTATION FINANCIÈRE

Le principe des quatre yeux prévaut lors de la signature de contrats, de l'approbation de paiements et de toutes autres opérations commerciales.

**Le principe des quatre yeux** décrit une forme de **contrôle interne**. Il empêche qu'un employé (le signataire dit initial) prenne seul des décisions importantes ou réalise seul des tâches critiques. Cela signifie qu'une **personne indépendante** vérifie le processus ou le document attentivement puis le signe ou donne son accord. Le cosignataire d'un document partage la responsabilité de la mesure prise.

Les sociétés du KION Group doivent se conformer aux obligations réglementaires d'établissement du bilan et aux exigences d'établissement de rapports contractuels, par exemple envers les banques. À cet effet, toutes les transactions doivent être enregistrées, consignées et communiquées aux autorités compétentes pour les agences d'évaluation financière. Cela doit se faire de manière exacte, à temps, selon la procédure prévue et en utilisant les programmes informatiques prévus à cet effet.

Des mesures pour dissimuler des pertes ou des dépassements de budget sont interdites. Toute manipulation des chiffres de la comptabilité est strictement interdite et peut entraîner, entre autres, des conséquences pénales. Ces manipulations peuvent être : prise de commandes fictives, anticipation des ventes, dissimulation des coûts ou surévaluation des stocks.

Beaucoup de processus d'affaires de l'entreprise tels que les achats, la facturation et la gestion des stocks sont informatisés. Ainsi, le traitement des données est sécurisé. Ces processus doivent être appliqués correctement, afin qu'ils puissent obtenir les résultats attendus.

Soutenez s'il vous plaît nos collaborateurs des départements Comptabilité, Contrôle de gestion et Audit Interne dans leur travail. Les employés se doivent de tout documenter, conformément à la directive des frais de déplacement. Les employés sont incités à la plus grande rigueur dans ce domaine et ce dans leur propre intérêt car il s'agit de dépenses qu'ils engagent à titre personnel. Les coûts qui ne sont pas couverts par la directive ne peuvent normalement pas être remboursés.

Nous rappelons également que de fausses informations visant au règlement de notes de frais erronées peuvent avoir des conséquences disciplinaires.

## 6.3. CONSERVATION DES DOCUMENTS

Le KION Group conserve de nombreux documents au-delà du temps où ils sont activement utilisés. Tout d'abord, nous remplissons ainsi des obligations juridiques et les exigences réglementaires existantes telles que les dispositions de permis. D'autre part, il peut être utile du point de vue commercial d'avoir des documents comme preuve.

Cela signifie, entre autres choses :

- Nous conservons tous les documents au moins aussi longtemps que les exigences légales et réglementaires, les autorisations en vigueur et autres l'exigent.
- Il peut parfois être judicieux ou même prescrit par la loi de conserver des documents au-delà de la durée légale habituelle de conservation, par exemple, pendant la durée de litiges juridiques. Les documents concernés ne doivent en aucun cas être détruits. Si cela se produit, le service juridique informe les services concernés.
- Nous conservons la documentation de telle sorte qu'elle soit rapidement et intégralement consultable en cas de besoin. C'est la seule façon d'assurer la protection de la société.

- Nous conservons la documentation de telle sorte que la propriété intellectuelle soit protégée, la confidentialité assurée et le respect de la vie privée garanti. Les mêmes exigences s'appliquent à la destruction des documents.
- Nous conservons la documentation de sorte qu'elle soit protégée contre la perte, la destruction et le vol.

Ces règles s'appliquent à tous les départements et toutes les fonctions du KION Group.

Les détails des obligations de stockage proviennent de la loi et des règles de rétention des sociétés applicables localement. Veuillez noter ceci : il n'y a pas de différence juridique entre les e-mails et des lettres écrites. Par conséquent, veuillez adresser vos requêtes dans les deux cas avec le même soin dans la forme et le contenu. La communication électronique est soumise aux mêmes exigences de conservation strictes comme toute autre correspondance.

## 6.4. COMMUNICATION D'ENTREPRISE

### IMAGE PUBLIQUE ET IDENTITÉ D'ENTREPRISE

La manière dont le KION Group et ses Operating Units apparaissent en public est d'une grande importance pour le succès de notre entreprise. C'est pourquoi nous devons procéder avec le plus grand soin dans notre communication quotidienne. Cela s'applique aux propos écrits, oraux et aux commentaires dans tous les médias que nous utilisons pour notre communication, tels que les supports publicitaires, des présentations ou des discours. Pour plus de détails, reportez-vous à la directive sur la communication.

Toutes les formes de communication doivent être harmonisées en termes de forme (identité d'entreprise) et de contenu (politique d'une seule voix).

## 6.

### FINANCES, MARCHÉS FINANCIERS, PUBLICITÉ

#### RELATIONS AVEC LES MÉDIAS

Les médias jouent un rôle important pour notre image publique par leur effet multiplicateur. Pour tout contact et demandes des médias, seuls les services de presse du KION Group sont responsables pour le groupe et ses Operating Units. Sauf accord expressément donné par ce service de presse, vous ne pouvez pas faire de déclarations aux médias ou publier des informations sur le KION Group et ses Operating Units et filiales. Veuillez immédiatement transmettre les demandes des médias aux services de presse compétents. Veuillez immédiatement informer le service de presse compétent de tous les événements qui sont importants en matière d'image externe de l'entreprise.

#### MÉDIAS SOCIAUX

Le terme « médias sociaux » (réseaux sociaux) est défini comme les plate-formes et les réseaux où les utilisateurs partagent des photos et des vidéos ainsi que des expériences et des opinions. Il s'agit notamment de Facebook, Xing, Twitter, Wikipedia et YouTube, ainsi que des blogs, des forums, des groupes de discussion, les chats, les livres d'or et les courriers de lecteurs.

Qui utilise les offres des médias sociaux doit connaître et respecter les règles générales de leur utilisation. En outre, le KION Group a établi des règles pour l'utilisation des médias sociaux, qui sont obligatoires et doivent être respectées. Les détails peuvent être lus dans le « Guide pour l'utilisation des réseaux sociaux ».

Quelques règles importantes :

- Protégez les droits des autres. Cela est particulièrement vrai en ce qui concerne les droits d'auteur.
- Protégez notre propriété intellectuelle et préservez la confidentialité.
- Si vous ne savez pas si vous êtes autorisé à publier des informations, contactez votre supérieur hiérarchique ou le responsable de votre service de communication.
- Discutez avec votre supérieur dans quelle mesure vous souhaitez vous impliquer professionnellement dans les médias sociaux.
- Indiquez clairement si vous vous exprimez en tant qu'individu ou en tant que salarié du KION Group.

#### PUBLICATIONS

Les publications doivent toujours être approuvées par les services compétents. Cela s'applique à la publicité, aux mailings, aux magazines destinés aux clients, aux conférences et au contenu de l'affichage sur Internet.

### 6.5. COMPLIANCE EN MATIÈRE DE MARCHÉS FINANCIERS

Le KION GROUP AG est coté à la Bourse de Francfort. Par conséquent, un certain nombre d'obligations et d'interdictions qui résultent de la législation applicable en matière de droit des marchés de capitaux s'appliquent. La Compliance est nécessaire et pas seulement d'un point de vue juridique. Les infractions pourraient également abondamment nuire à notre image, ce qui pourrait entacher la confiance des investisseurs dans les valeurs du KION GROUP AG.

Les détails des obligations et leur mise en œuvre par le KION GROUP AG peuvent être trouvés dans l'instruction de procédure et dans les directives sur la Compliance en matière de marchés financiers

#### INFORMATIONS SUR LA SITUATION FINANCIÈRE

Les informations sur la situation financière du KION GROUP AG et de ses filiales sont particulièrement critiques. Elles peuvent être liées à des obligations spéciales de déclaration en vertu du droit du marché des capitaux. Il y a aussi le risque que des déclarations non coordonnées des différents secteurs du Groupe peuvent conduire les parties tierces à des malentendus.

Par conséquent, les déclarations concernant notre situation financière et notre performance financière ne peuvent être faites que par les membres :

# EN Y REGARDANT DE PLUS PRÈS

## INTERVIEW AVEC KAROLINE JUNG-SENSSFELDER



**KAROLINE JUNG-SENSSFELDER** dirige depuis 2014 le service Investor Relations et M&A du KION Group.

**KGCC :** Madame Jung-Senssfelder, le KION Group est entré en Bourse en 2013. Bien des choses ont dû changer à la suite de cela ?

**Jung-Senssfelder :** En effet ! Dans le même temps, nous sommes devenus beaucoup plus diversifiés, notamment suite à l'acquisition de Dematic, spécialisée dans l'automatisation et l'optimisation de la chaîne logistique. Depuis notre entrée en Bourse, notre volume commercial a nettement augmenté, tout comme le cours de nos actions. Le KION Group fait désormais partie intégrante du MDAX et d'autres indices boursiers importants. De nombreuses sociétés d'investissement publient régulièrement des études sur notre entreprise. Nous sommes donc encore plus au centre de leur attention qu'à l'époque de l'IPO (Initial Public Offering)

**KGCC :** Et y a-t-il eu également des changements dans le cadre juridique depuis l'introduction en bourse ?

**Jung-Senssfelder :** Oui, il existe une nouvelle directive européenne contre l'abus de marché. Des prescriptions s'appliquent depuis 2016 dans tous les pays membres de l'UE. Ainsi, il existe en Europe des règles uniformes contre les délits d'initiés et la manipulation des marchés. Les amendes peuvent monter jusqu'à 15 pour cent du chiffre d'affaires du groupe. Celui qui triche met en danger l'existence même de l'entreprise. Les individus risquent des peines de prison allant jusqu'à 10 ans.

**KGCC :** Le KION Group est donc soumis à une observation stricte et des lois très rigoureuses s'appliquent aux entreprises cotées en Bourse. C'est probablement aussi une plus grosse contrainte pour la direction ?

**Jung-Senssfelder :** Nous avons besoin de la confiance de toutes les parties prenantes, c'est-à-dire de nos clients et partenaires commerciaux, de nos investisseurs, du public et des administrations. Comme auparavant, nous allons mettre à la disposition de tous en temps et en heure toutes les informations complètes. Chez KION, par exemple, la Direction et l'équipe Investor-Relations échangent étroitement en permanence avec des investisseurs et des analystes. Et naturellement, nous avons aussi besoin d'un travail bon et transparent au niveau des relations publiques. Cela signifie que les défis vont bien au-delà de la seule gestion. La confiance que j'ai déjà mentionnée ne peut être maintenue que si chaque individu adhère à toutes les lois, réglementations et directives internes. Par conséquent, la conformité des marchés financiers concerne chaque collaborateur de KION.

**KGCC** : Quelles mesures avez-vous prises chez KION en ce qui concerne la Compliance vis-à-vis des marchés financiers ?

**Jung-Senssfelder** : À la suite de l'entrée en Bourse, nous avons principalement organisé l'équipe KION Capital Markets Clearing (KCMC-Team). Elle est responsable de toutes les affaires concernant la législation relative aux marchés des capitaux.

**KGCC** : Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

**Jung-Senssfelder** : L'équipe KCMC évalue, par exemple, si une information a une influence sur le cours de l'action et, le cas échéant, si une information ad hoc doit être publiée. Elle publie les opérations pour compte propre des cadres dirigeants. Dans un cadre plus général, l'équipe KCMC veille à ce que les prescriptions relatives aux initiés

soient respectées et que le KION Group ne contribue pas à des manipulations du marché.

**KGCC** : Cela ressemble à un mélange de travail de relations publiques et de vigilance interne.

**Jung-Senssfelder** : On peut dire cela. Toutefois, une autre composante est tout aussi importante : l'information des collaborateurs. Tous les collaborateurs doivent savoir comment ils doivent traiter des informations confidentielles et les titres KION. Comment acquiert-on ces connaissances ? Grâce à une information et à une formation appropriées. Pour cette raison, l'équipe KCMC s'occupe de la formation et fournit un flux constant d'informations à jour concernant la conformité du marché des capitaux sur notre site intranet.

**KGCC** : Comment les collaborateurs doivent-ils gérer les informations d'initié ?

Et comment pourraient-ils même les reconnaître ?

**Jung-Senssfelder** : Nos collaborateurs sont constamment en contact avec des informations internes sur le KION Group, mais toutes les informations internes ne sont pas des informations d'initié. L'information d'initié est une information qui n'est pas connue du public, qui peut avoir une influence sur le cours de notre action et qui est donc importante pour les acteurs sur les marchés des capitaux lorsqu'ils achètent ou vendent des titres KION. Nous avons des règles internes claires et des directives pour traiter de telles informations. En cas de doute, l'équipe KCMC doit toujours être informée.

**Si vous avez des questions, l'équipe KCMC peut être contactée à tout moment à l'adresse [kcmc-team@kion-group.com](mailto:kcmc-team@kion-group.com).**

- du Conseil du KION GROUP AG
- du service de Relations avec les investisseurs du KION GROUP AG
- du service de la Communications du KION GROUP AG
- des personnes spécialement habilitées

Ceci est également le cas pour toutes les Operating Units et toutes les filiales. Les règles relatives à la réglementation des marchés de capitaux concernent non seulement l'information financière, mais aussi les questions de la communication d'entreprise. Pour plus d'informations, reportez-vous à la directive sur la communication.

## EXIGENCES GÉNÉRALES DE DÉCLARATION

En émettant des valeurs mobilières, il y a obligation pour une entreprise de donner des informations et de faire des rapports. Ils se rapportent en partie aux valeurs mobilières émises, tels que les droits de vote existants ou les paiements de dividendes, et de l'autre à la situation financière de la société. Les investisseurs devraient donc être autorisés à tout moment de faire une évaluation fondée de la situation de l'entreprise. Le KION Group fait ses rapports conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS). Le KION GROUP AG réalise les déclarations en tant que société allemande, conformément au code de commerce allemand (HGB). Le droit local s'applique aux filiales internationales du KION Group.

## RÈGLES RELATIVES AUX DÉLITS D'INITIÉS

### **Des informations précises sur une entreprise**

**seules connues des initiés ne sont pas connues** du grand public et peuvent, en cas de révélation, influencer de manière significative la cotation en Bourse ou le prix de marché des actions émises par la société ou d'autres produits financiers dérivés qui y sont liés. Ce serait le cas si un investisseur intelligent prenait en considération l'information lors de sa décision d'investir.

Pour les informations privilégiées, quatre principes s'appliquent :

- Des informations privilégiées sont strictement confidentielles et ne doivent pas être divulguées sans autorisation. Les informations privilégiées au sein de l'entreprise sont à partager uniquement avec ceux qui en ont besoin pour leur travail (principe du « besoin de connaître »).
- Quiconque est en possession d'informations privilégiées sur une entreprise est désigné comme « personne privilégiée » et ne doit, en utilisant ces informations, ni acheter ou vendre des titres mobiliers de l'entreprise.
- Il est également interdit de donner des conseils sur la base d'informations privilégiées à d'autres personnes ou de laisser d'autres personnes agir en son propre nom.
- Les informations privilégiées doivent être publiées sous forme d'annonce ponctuelle, c'est-à-dire dès que possible. La publication d'une notification ad hoc ne peut être retardée que dans des conditions préalables spécifiques.

Ces règles s'appliquent aux instruments financiers émis par le KION GROUP AG, (en particulier les actions de KION) ainsi que ceux qui s'y rapportent, mais bien sûr aussi pour les actions d'autres sociétés cotées en Bourse.

Le KION GROUP AG est obligé de tenir un registre des personnes qui travaillent pour lui et qui ont accès à des informations privilégiées. Ce groupe de personnes est informé sur ses obligations et formé. Les formations régulières sur la Compliance comprennent une formation sur la législation relative aux initiés pour tous les employés.

### RAPPORTS AD HOC

Un rapport ad hoc est la publication immédiate d'une information privilégiée. Le KION GROUP AG est requis par la loi de publier immédiatement les informations de l'entreprise qui peuvent influencer de manière significative le potentiel du cours de l'action. Cela a lieu sous forme de communiqué ad hoc (dérivé du latin : ad hoc = pour cette situation). Si un employé est en possession d'une information interne ou qui pourrait l'être, il est tenu d'en informer immédiatement l'équipe du Capital Market Clearing (KCMC Team) du KION GROUP AG. Une décision sur la façon de procéder sera alors prise sur place.

### LES TRANSACTIONS DE DIRECTEURS

Les règlements pour ce que l'on nomme les transactions de directeurs s'appliquent aux personnes concernées, en tant que personne privée et non pas à des entreprises en tant qu'entité.

En tant que directeur au sens de la réglementation, les membres concernés sont les membres de la Direction et du Conseil de surveillance ainsi que tous les cadres supérieurs qui, de par leur fonction dans l'entreprise, ont un accès régulier à des informations privilégiées et sont habilités à prendre d'importantes décisions entrepreneuriales.

Quiconque appartient à ce groupe de personnes et commerce avec les titres mobiliers se doit de déclarer toute transaction en rapport avec les actions de KION et chaque transaction avec les instruments financiers qui se rapportent aux actions KION, au

KION GROUP AG et à la BaFin (Autorité fédérale allemande de surveillance financière) si le montant atteint ou dépasse 5 000 euros au cours de l'année. L'obligation de faire une déclaration s'applique également à toutes les personnes physiques ou juridiques ayant une relation proche avec des cadres dirigeants.

## 6.6. TAX COMPLIANCE

Le KION Group respecte les législations et réglementations fiscales dans tous les pays où il exerce une activité commerciale. Des conseillers fiscaux externes y sont consultés lorsqu'un support et des conseils sont nécessaires. Nous faisons aussi confiance à des conseillers fiscaux externes lorsque l'Operating Unit correspondante du KION Group ne dispose pas des ressources nécessaires pour satisfaire durablement et sans faille à toutes les exigences de Compliance en matière fiscale.

Même si la direction de l'Operating Unit reste responsable de toutes ses affaires fiscales, le département fiscal de KION Group doit être consulté sur toutes les décisions fiscales importantes sur le plan stratégique et autres questions fiscales critiques.

Lorsque les Operating Units du KION Group entretiennent des relations commerciales entre elles, elles appliquent ce que l'on nomme un principe de pleine concurrence. Cela signifie qu'elles agissent comme si elles appartenaient à des entreprises différentes. Elles respectent les prescriptions en matière de prix de cession de la législation locale.

Nous nous distancions de structures agencées ou inhabituelles qui :

- visent à éviter l'impôt,
- ne disposent pas de substance économique et
- ne répondent pas à l'esprit local ou international du droit fiscal.

Dans tous le KION Group, les impôts sont payés dans le pays où l'entreprise a réalisé ses résultats.

# 7.

## QUESTIONS INTERNES AU KION GROUP

### 7.1. RESSOURCES HUMAINES

#### CONDITIONS JUSTES ET CORRECTES

Nous payons à nos collaborateurs une rémunération adéquate et leur offrons des opportunités équitables de développement au sein de l'entreprise. En retour, nous attendons d'eux un haut niveau d'engagement.

En tant qu'entreprise internationale, nous encourageons la collaboration des hommes et des femmes de toutes nationalités, couleurs de peau, cultures et religions. Le recrutement, la rémunération et la promotion sont basés exclusivement sur le mérite et les résultats obtenus.

Pour nous, le dialogue avec nos salariés est important. Nous souhaitons nous entretenir à intervalles réguliers avec vous sur vos objectifs professionnels, vos possibilités de développement et de formation au sein de l'entreprise.

Nous nous efforçons d'accorder à tous nos collaborateurs autant de responsabilité personnelle et de liberté que possible. Les supérieurs hiérarchiques doivent encourager l'évolution professionnelle de leurs employés et les impliquer dans les décisions. Tous les employés peuvent attendre de leurs supérieurs hiérarchiques un traitement équitable et de la reconnaissance.

#### LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Nous aspirons à une relation coopérative avec les syndicats et les représentants des salariés. Une collaboration constructive renforce notre compétitivité.

### 7.2. PROTECTION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

#### UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Nous prenons la santé et la sécurité de nos employés au sérieux. Cela s'applique à tous les domaines et toutes les activités de l'entreprise. La sécurité au travail exige plus qu'un simple respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité. Tout le monde doit y participer et prendre connaissance des dangers de leurs activités. Qui prévoit et fait attention aux menaces sur lui-même et ses collègues, contribue de manière significative à un environnement de travail sécurisé. C'est pourquoi nous formons nos employés régulièrement. Le fait de surestimer ses capacités et trop sous-estimer un risque peut conduire à des accidents graves.

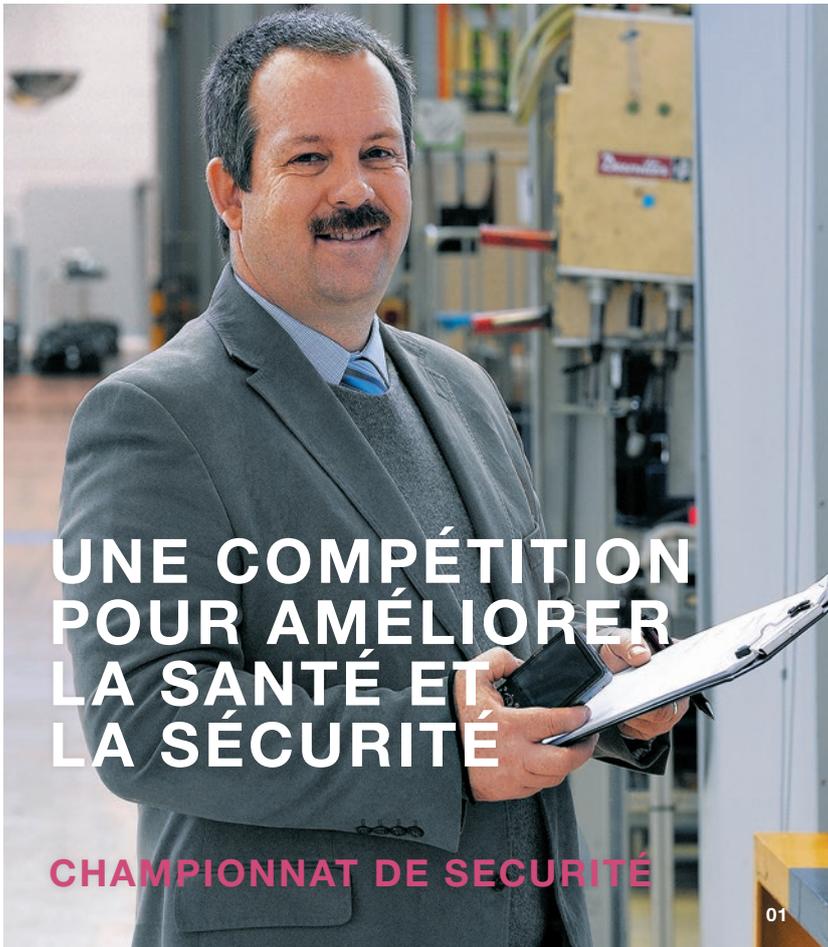
#### RESPECT DES DIRECTIVES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

La sécurité et la santé au travail sont régies par de nombreuses lois, règlements et instructions internes. Ils doivent absolument être respectés. Nous informons chaque employé régulièrement et pleinement sur les règles en vigueur et celles modifiées.

Par exemple, tous les employés doivent porter l'équipement de protection individuel (EPI) prescrit pour eux. Cela est particulièrement valable pour les chaussures de sécurité, les lunettes, les gants, les casques, etc. Les vêtements de travail fournis doivent être utilisés.

#### ACCIDENTS DU TRAVAIL

Lorsqu'un accident du travail se produit, vous devez immédiatement sécuriser le lieu de l'accident, demander de l'aide et même porter secours si nécessaire. Tous les accidents doivent être signalés à un responsable. D'une part, car nous voulons continuellement améliorer les processus de sorte que nous évitions de futurs accidents. Et d'autre part, car nous devons remplir nos obligations de déclaration auprès de la CPAM.



### APPRENDRE À PARTIR DES PROCESSUS DE BONNES PRATIQUES EXISTANTES :

Il s'agit d'un aspect important au cœur des efforts déployés sur le thème HSE. HSE signifie Health Safety Environment, c'est-à-dire Protection de la Santé, Sécurité au Travail et de l'Environnement. Le KION Group recherche toutes les nouvelles options afin de sensibiliser et d'améliorer le comportement sur ces sujets. Un exemple en est le programme sur la sécurité du travail, le KION Safety Championship. Les équipes rivalisent en interne, sur leur site d'implantation, pour le développement de leur culture de sécurité. Le KION Safety Championship a été lancé en 2014 et est devenu un instrument de gestion HSE réussi. Non seulement il a répondu aux attentes qui

en étaient à l'origine, mais encore, il continue de développer et d'améliorer durablement notre culture globale de la sécurité. Le KION Safety Championship est ainsi devenu un indicateur important pour mesurer les progrès faits en matière de sécurité et de protection de l'environnement (HSE).

Ce programme fournit une vue d'ensemble mensuelle des sites. Ainsi, outre les améliorations, de nouvelles prescriptions, par exemple, ou de nouvelles méthodes de formation deviennent visibles. À la fin de l'année, ces informations sont échangées entre tous les sites qui y participent afin de mieux pouvoir apprendre les uns des autres.

**01 Paul Green, KION HSE Manager, visite un site**

**02 Les pictogrammes au sol séparent le passage piéton de la voie réservée aux véhicules et aident ainsi à prévenir les accidents.**

## 7.

### QUESTIONS INTERNES AU KION GROUP

#### LES COLLABORATEURS AYANT BESOIN DE PROTECTION PARTICULIÈRE

Nous respectons les dispositions légales relatives à la protection des mineurs, aux femmes enceintes et aux personnes handicapées. Nous prenons au sérieux notre responsabilité envers les personnes plus vulnérables.

#### STUPÉFIANTS

Concernant l'usage de stupéfiants, nous nous conformons à toutes les dispositions légales. En particulier, la consommation de drogues illicites n'est pas tolérée dans le cadre d'une activité au sein du KION Group.

En outre, si un employé exerce une activité au cours de laquelle un danger imminent subsiste pour sa propre intégrité physique et vitale ou pour celle d'autres personnes, alors il lui est interdit, dans un souci accru de sécurité, de consommer de l'alcool et d'autres stupéfiants. Cette mesure s'étend également à l'utilisation de chariots élévateurs et de machines.

La consommation d'alcool et d'autres stupéfiants pendant les heures de travail, mais aussi avant le début du service, porte atteinte à la prise de décision, à la vitesse de réaction et à la performance au travail. Par conséquent, cela peut conduire à des accidents du travail et à la prise de mauvaises décisions. Cela doit être évité dans l'intérêt de l'entreprise et de tous les employés.

#### PROPOSITIONS D'AIDE

L'alcool et de nombreux stupéfiants conduisent à des addictions. Nous faisons des propositions appropriées aux collaborateurs concernés pour les aider à arrêter ce type de consommation.

#### PROTECTION DES NON-FUMEURS

Les non-fumeurs ont le droit d'être protégés contre la fumée de tabac. Les réglementations locales sont applicables. Les fumeurs sont tenus de se rendre dans les zones désignées pour fumer et aussi d'avoir de l'égard envers leurs collègues, même sur le lieu où fumer est autorisé.

#### PROTECTION CONTRE LES MALADIES INFECTIEUSES

Les maladies infectieuses représentent toujours un risque pour la santé de l'individu. Si un grand nombre d'employés tombent malades, il y a aussi un risque pour la société. Le KION Group a pris des précautions appropriées pour minimiser, dans la mesure du possible, les risques d'infection.

## 7.3. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

#### ADHÉSION À LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

La protection de l'environnement fait partie d'un développement durable de l'entreprise. Grâce à notre adhésion envers la protection de l'environnement, nous voulons maintenir la compétitivité du KION Group et en même temps assumer notre responsabilité sociétale. Une protection efficace de l'environnement nécessite l'engagement de tous les collaborateurs.

#### MESURES POUR PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Nous développons et fabriquons des produits économes en énergie, utilisons des matériaux recyclables et déployons dans le processus de production des techniques écologiques de production. Nous stimulons le développement et le déploiement de technologies non polluantes. Nous attendons de tous les secteurs de la société et des collaborateurs qu'ils se mobilisent dans leur milieu de travail pour une utilisation durable des ressources naturelles.

#### PERMIS ET AUTORISATIONS

Nous nous assurons que, dans notre entreprise, tous les règlements de protection de l'environnement soient observés. Ils s'appliquent à la construction et l'exploitation de nos unités de production et de services. Nous demandons les permis et autorisations à temps et observons les clauses et les conditions dans lesquelles ils ont été accordés.

## RELATIONS AVEC LES AUTORITÉS DE TUTELLE

Nous privilégions une relation de coopération avec les autorités de tutelle. En général, un interlocuteur responsable des contacts avec l'autorité de tutelle compétente est nommé pour les différents domaines de fonctions.

## RÉDUCTION DE LA POLLUTION DE L'ENVIRONNEMENT

Nous respectons les dispositions légales concernant les valeurs limites de pollution de l'environnement et nous nous efforçons de réduire, d'une manière appropriée, les impacts sur l'environnement, notamment ceux engendrés à travers les bruits, les odeurs, la pollution et les déchets du sol ainsi que les eaux usées. Néanmoins, il n'est pas exclu que nos installations de production et de service puissent conduire à des perturbations du voisinage et de l'environnement.

## DÉCHETS

Nous nous efforçons toujours d'éviter la production de déchets. En cas de production de déchets, ceux-ci doivent être éliminés d'une manière aussi écologique que possible. Veuillez vous assurer de vous conformer à tous les règlements concernant l'élimination des déchets. Cela est particulièrement valable pour les déchets dangereux tels que les peintures, les acides, les huiles, etc. Ce n'est que lorsque nous tous respectons les règles en vigueur pour le stockage, le transport et l'élimination des déchets que nous pourrions éviter de manière effective les menaces envers l'environnement ainsi que les sanctions légales.

## RAPPORT SUR L'ENVIRONNEMENT

La direction de la société est responsable, dans le cadre de la gestion des risques, d'un recensement centralisé des risques environnementaux. Les différentes divisions font ainsi des rapports annuels dans lesquels elles présentent les données relatives aux questions environnementales.

## 7.4. CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DU SECRET PROFESSIONNEL

Nous disposons d'un savoir-faire technique spécifique et de longues années d'expérience. Cela comprend également le fait que chaque employé connaît son travail et en a une idée précise. Si d'autres sociétés pouvaient utiliser librement notre savoir-faire, nous pourrions perdre notre avantage concurrentiel. Nous devons éviter cela. Ainsi, chaque employé a le devoir et l'obligation de protéger cette connaissance spécifique et de la traiter de manière confidentielle.

### CONFIDENTIALITÉ

Les informations confidentielles pour l'entreprise sont celles qui sont communiquées à des fins internes au KION Group et ne sont pas destinées au public. En plus des informations sur les processus de travail, des stratégies ou des projets, il y a également des informations sur les collègues, clients et partenaires commerciaux. Vous ne pouvez divulguer ces informations à autrui à l'extérieur de l'entreprise. Et au sein même de l'entreprise, vous ne pouvez diffuser des informations de l'entreprise qu'aux collègues qui ont besoin de ces informations pour leur travail. C'est ce que nous appelons « need-to-know principle » (c'est-à-dire : « seul celui qui est tenu de savoir y est habilité »). Et vice versa, vous ne devez pas tenter d'obtenir des informations dont vous n'avez pas besoin dans le cadre de votre travail.

### PROTECTION DES INFORMATIONS – OBLIGATION DE PRÉCAUTION

Les informations confidentielles peuvent se trouver dans les documents situés sur votre téléphone mobile ou un ordinateur portable, sur une clé USB, dans des courriels ou seulement dans votre tête. Ne laissez jamais des documents commerciaux et supports de données sans surveillance, placez-les en toute sécurité et signalez immédiatement leur perte. Si vous parlez en public des activités de l'entreprise, d'autres pourraient vous entendre. En communiquant des informations par téléphone, vous courez le risque de fournir des informations à des tiers non habilités à ces fins, parce que vous ne pouvez pas vérifier leur



## « LE FACTEUR HUMAIN DE SÉCURITÉ JOUE AUJOURD'HUI UN RÔLE ESSENTIEL »

### ENTRETIEN AVEC STEFAN RIECK

**STEFAN RIECK** est le Chief Information Security Officer du KION Group depuis 2015. À ce poste, il élabore des stratégies et des normes pour la poursuite du développement continu du niveau de sécurité informatique et il conseille les services spécialisés et la direction au sujet de l'« IT Security » (la sécurité informatique).

**KGCC :** Monsieur Rieck, la sécurité informatique n'est plus depuis longtemps un thème nouveau pour les entreprises. Les virus, chevaux de Troie, hacking (piratage informatique), phishing (hameçonnage), spams (pourriels) sont des menaces connues. Où voyez-vous, personnellement, les plus grands défis ?

**Rieck :** Je vais commencer par une réflexion de base. La sécurité informatique est toujours divisée en un aspect technique et un aspect humain.

**KGCC :** L'aspect humain ?

**Rieck :** Exactement ! Pour commencer, les ordinateurs sont neutres. Mais derrière tous les problèmes de sécurité informatique se tiennent des personnes qui veulent parvenir à un but. Certaines veulent causer des dommages, d'autres veulent s'arroger un avantage pour eux-

mêmes ou pour autrui, par exemple de l'argent ou des informations. Pour ce faire, elles utilisent toutes les possibilités techniques, d'une part.

**KGCC :** Et d'autre part ?

**Rieck :** D'autre part, toutes les possibilités humaines sont elles aussi utilisées. Concrètement, cela veut dire que nous maîtrisons très bien la partie technique de la sécurité informatique. Il existe certes toujours des thèmes nouveaux (par exemple, les nouvelles technologies comme le « Cloud »), mais en principe, une entreprise comme KION peut se protéger suffisamment. Alors les criminels de l'informatique se tournent vers les personnes qui utilisent et opèrent ces systèmes. C'est beaucoup plus facile ainsi de parvenir à son but. Un exemple très simple : quelque part dans la salle de réunion traîne une clé USB abandonnée. Vous pensez qu'un collègue l'a certainement oubliée et vous l'emportez. Vous l'insérez dans votre ordinateur, afin d'apprendre peut-être à qui elle appartient et, hop, vous avez attrapé des logiciels malveillants. Il est possible que quelqu'un ait sciemment placé cette clé dans la salle et escomptait déjà que vous n'iriez pas la porter au service infor-

matique, comme prescrit. Il s'agit d'une astuce que nous observons ces derniers temps.

**KGCC :** Le plus grand point faible, c'est l'être humain ?

**Rieck :** Oui et non, il ne faut pas se faire d'illusion : le respect minutieux des prescriptions ne nous plaît généralement pas particulièrement à nous, les humains. C'est désagréable. Certes, nous savons quelque part que l'informatique comporte aussi des risques, mais la situation effective de la menace ne nous est pas claire lorsque nous utilisons un ordinateur. Figurativement parlant, des criminels et même des terroristes traînent devant notre porte et attendent pour saisir leur chance. Par ailleurs, ils essaient via ce que l'on nomme le « Social Engineering » (l'ingénierie sociale), d'obtenir activement des informations pertinentes. Et cela ne se joue même pas au niveau technique, mais au niveau social, c'est-à-dire au niveau humain.

**KGCC :** Où se trouvent actuellement les pièges les plus dangereux ?

**Rieck :** Tout en haut de la liste se trouve la soi-disant fraude au CEO. Par courriel, quelqu'un fait croire qu'il est un supérieur

hiérarchique de haut rang et donne à un collaborateur l'instruction de faire un virement d'un montant très élevé sur un compte à l'étranger. Le collaborateur doit dans ce cas traiter directement avec le demandeur sans en parler, car l'affaire alléguée est censée être trop sensible pour y impliquer d'autres personnes. D'autres variantes possibles de cette escroquerie seraient, par exemple, de parvenir ainsi à obtenir des informations confidentielles comme des plans de construction ou encore des indices financiers qui n'ont pas encore été publiés.

**KGCC :** Il est inimaginable que cela puisse fonctionner.

**Rieck :** Cela fonctionne, hélas trop souvent ! Ce qui est inquiétant, c'est que les auteurs se procurent auparavant des informations très détaillées. Le nom du CEO ou d'autres cadres exécutifs sont encore faciles à trouver. Mais dans ces courriels sont utilisés de nombreux détails qui produisent une histoire crédible pour le destinataire de l'escroquerie. Cela a une toute autre qualité qu'un courriel de phi-

shing avec une formulation approximative (pour lequel malgré tout suffisamment de gens se font encore avoir).

**KGCC :** Et d'où proviennent les détails que l'on trouve dans les soi-disant « CEO-Mails » ?

**Rieck :** De partout. De là où ils existent. Donc pas uniquement par du hacking ciblé, mais surtout sur les forums et les chats ou aussi dans la vraie vie, au club de gym. En public, et pas seulement en public sur le Net, il faut donc toujours faire preuve de retenue lorsqu'il s'agit d'informations personnelles.

**KGCC :** Avez-vous encore un exemple à nous donner ?

**Rieck :** La mode est justement à ce que l'on nomme la « Ransom Ware » ; ransom en français signifie rançon. Il s'agit de logiciels malveillants qui infectent votre ordinateur et le verrouillent. Ensuite, on exige de vous de l'argent pour le déverrouiller. Ainsi, ces derniers temps, de nombreuses entreprises ont été attaquées, mais aussi des établissements publics comme des

hôpitaux. Les programmes sont envoyés par courriel. La personne qui clique sur le lien infecté ou qui ouvre le fichier infecté a déjà perdu la partie.

**KGCC :** Cela signifie que chacun doit en permanence rester vigilant et être aussi un peu méfiant ?

**Rieck :** Oui. Nous constituons généralement la limite décisive de par notre vigilance et notre propre discipline. Alors, ne collons pas le mot de passe composé du surnom et de la date de naissance sous le clavier. Et ne bavardons pas avec la gentille collègue sur le forum externe du tout nouveau grand projet, car elle pourrait être en vérité un pirate informatique qui veut savoir comment il peut mettre chez nous un pied dans la porte. Pour en revenir à la fraude au CEO. Concernant les transactions financières, il est prescrit de toujours utiliser le principe de double contrôle. Le fait de s'en tenir à ce principe simple et de généralement respecter les principes de la Compliance et les modes de comportement prescrits rend la vie difficile aux escrocs.

identité. Évitez, lors de voyages d'affaires, d'échanger des informations sensibles telles que les activités prévues, les chiffres clé de l'entreprise et des stratégies par téléphone ou téléphone mobile, de même, évitez l'utilisation de points d'accès Wi-Fi et de réseau local sans fil dans les lieux publics et dans les hôtels. Dans ce cas, une attention particulière doit être de rigueur parce que la sécurité des connexions n'est pas toujours assurée. Peu importe la façon dont l'information tombe entre de mauvaises mains : les dommages causés à notre entreprise peuvent toujours être lourds.

## PROTECTION DES INFORMATIONS – LES PRÉCAUTIONS TECHNIQUES ET ORGANISATIONNELLES

En tant qu'entreprise, nous développons des mesures techniques et organisationnelles pour protéger nos données et informations. Cette protection n'est efficace que lorsque vous utilisez les solutions techniques qui vous sont fournies et que vous observez les politiques applicables de l'entreprise. De la sorte, nous protégeons nos données contre des pertes et contre un accès non autorisé.

## LES INTÉRÊTS DE L'ENTREPRISE

Les informations liées à notre activité constituent notre capital et notre force. Une manipulation soignée de celles-ci assure le succès de notre entreprise et la préservation de l'emploi. Mettez ces connaissances exclusivement au service de votre travail et agissez dans l'intérêt de l'entreprise.

## 7.5. SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION

### L'IMPORTANCE DE L'INFORMATIQUE ET D'UNE UTILISATION APPROPRIÉE

Dans nos processus de distribution et de production, nous dépendons du fait que nos systèmes d'information fonctionnent constamment et sans dérangement. Pour cette raison, chaque employé se doit de porter, dans l'utilisation des systèmes d'information, la plus grande attention possible et de se conformer aux prescriptions internes.

### PROTECTION CONTRE L'ACCÈS DE L'EXTÉRIEUR

Nous utilisons des mots de passe et des autorisations d'accès pour empêcher l'accès non autorisé à nos systèmes d'information et éviter que les données soient perdues ou détruites. Par conséquent, vous devez traiter vos mots de passe de manière aussi confidentielle que possible et les garder dans un lieu sécurisé au même titre que les codes confidentiels de vos propres cartes de crédit.

## 7.

### QUESTIONS INTERNES AU KION GROUP

#### PROTECTION CONTRE L'ACCÈS INTERNE NON AUTORISÉ

Dans nos systèmes d'information, nous gérons de nombreuses informations confidentielles concernant notre savoir-faire technique, des secrets commerciaux ou des renseignements personnels de nos employés. Nous devons aussi protéger ces données à l'intérieur de l'entreprise. Par conséquent, vous ne pouvez accéder qu'aux informations et systèmes pour lesquels vous avez une autorisation formelle.

#### UTILISATION DE NOUVEAUX LOGICIELS

L'utilisation d'un nouveau logiciel dans un environnement d'information comporte des risques pour chaque système. La compatibilité avec les systèmes actuels doit être garantie et être également assurée dans le futur (par exemple les mises à jour). Avant d'acheter et d'installer un nouveau logiciel, vous êtes tenu d'obtenir le consentement de l'organe compétent au sein de l'entreprise. Les mêmes principes s'appliquent à l'utilisation de nouveaux matériels. Pour plus de détails, voir la politique de sécurité informatique du KION Group.

#### UTILISATION DE L'ACCÈS EXTERNE

Si quelqu'un accède de l'extérieur à notre système d'information et n'utilise pas les accès et interfaces prévus à cet effet, cela peut conduire à des problèmes. Ainsi, les mesures visant à protéger nos systèmes informatiques (tels que les pare-feu ou anti-virus) peuvent être altérées. Veuillez vous informer sur le type d'accès (LAN, WIFI, Blackberry, etc) qui vous est réservé ou alors demandez à avoir l'accès approprié.

#### UTILISATION PRIVÉE

E-mail et Internet ne peuvent en principe être utilisés qu'à titre professionnel. L'usage privé doit rester exceptionnel. Vous trouverez des informations détaillées à ce propos dans les directives informatiques et les règlements des pays ou sites ainsi que dans les chartes d'exploitation. Veuillez prendre en compte les interdictions locales ou régionales en vigueur.

## 7.6. PROTECTION DES DONNÉES

La protection des données est un sujet qui nous tient à cœur. En qualité d'entreprise digne de confiance, nous protégeons par nos mesures de protection des données personnelles la sphère privée de nos clients, collaborateurs ainsi que d'autres personnes intéressées. Afin de permettre à chacun d'entre vous de décider vous-même de l'utilisation faite de vos données, nous traitons de manière transparente et responsable les informations personnelles. La mise en réseau mondiale, une numérisation croissante des informations et les risques potentiels pour les données électroniques qui en découlent font de la protection efficace des données une tâche exigeante. En qualité d'entreprise agissant au niveau mondial, le KION Group répond à ce défi.

Les dispositions sur la protection des données personnelles sont en partie très différentes selon les pays. Pour cette raison, nous appliquons dans nos sociétés une norme uniforme afin de protéger les droits de la personne de nos collaborateurs, de nos clients et de nos partenaires commerciaux. Cette norme se fonde sur les exigences élevées de la législation européenne relative à la protection des données personnelles. Par ailleurs, nous respectons les dispositions de l'accord international relatif à la protection des données personnelles dans la mesure où elles nous concernent.

#### INTÉRÊT EXTERNE POUR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Notre entreprise dispose de données sur nos collaborateurs, partenaires commerciaux et clients qui tombent sous le coup des dispositions de la protection des données personnelles. La confiance que placent en nous ces personnes dépend du soin que nous prenons lors de l'utilisation de ces données. Nos clients justement, mais aussi les institutions publiques, s'intéressent de plus en plus à nos dispositions relatives à la protection et la sécurité des données ainsi qu'à leur mise en œuvre.

Les dispositions relatives à la protection des données sont très complexes et, en raison du progrès technique, sont soumises à des changements dynamiques. Nous vous apportons notre soutien pour respecter les prescriptions relatives au traitement des données personnelles.

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'aide, adressez-vous au responsable ou au coordinateur de la protection des données personnelles compétent ou au coordinateur de la protection des données.

## PRINCIPES FONDAMENTAUX

Les principaux aspects de la protection des données incluent :

### **PAS DE TRAITEMENT DES DONNÉES SANS FONDEMENT JURIDIQUE**

Les données personnelles ne peuvent être collectées, traitées et sauvegardées que lorsqu'une loi le permet. Ceci s'applique, par exemple, lorsqu'une autorisation faite volontairement et révoquable à tout moment existe ou lorsque le traitement des données est nécessaire pour l'exécution d'un contrat avec la personne concernée ou pour satisfaire à une loi.

### **OBLIGATION DE FINALITÉ**

Les données personnelles ne peuvent être utilisées que dans le but pour lequel elles ont été collectées au début. Une modification de ce but nécessite une nouvelle base juridique ou l'accord de la personne concernée. Dans certains pays, en Allemagne par exemple, les représentants du personnel doivent en outre être impliqués lors du traitement des données des collaborateurs.

### **ÉCONOMIE ET ÉVITEMENT DE DONNÉES**

Seules les données personnelles nécessaires à la réalisation de l'objectif visé peuvent être collectées et sauvegardées. Les données qui ne lui sont plus nécessaires doivent être immédiatement supprimées. Cette question se pose souvent en relation avec les courriels ou les données contenues dans des dossiers. Il est interdit de sauvegarder des données personnelles pour un usage éventuel, afin de ne pas avoir à les collecter de nouveau pour une possible nécessité ultérieure.

## **TRANSPARENCE ET DROITS DES PERSONNES CONCERNÉES**

Chacun doit savoir quelle personne a accès à ses données, dans quelles mesures, dans quel but et sur quelle base juridique elles sont utilisées. Pour cette raison, les personnes concernées doivent être auparavant informées de la sauvegarde et du traitement de leurs données et de leurs droits qui sont liés à cela, c'est-à-dire à chaque fois que leurs données sont sauvegardées une première fois dans un but donné.

## 7.7. UTILISATION DES BIENS DE L'ENTREPRISE

Les machines, les véhicules, les appareils, les ordinateurs, les marchandises ou les fournitures de bureau servent nos objectifs économiques. Cela s'applique à tous les actifs et les fonds de la société. Par conséquent, ils ne peuvent être utilisés que pour atteindre ces objectifs.

Nous faisons usage des moyens financiers et de tous les autres biens de l'entreprise avec parcimonie et de façon responsable. Les biens de l'entreprise sont utilisés comme prévu par les dispositions internes. Une usure relative à l'utilisation est normale, mais peut être minimisée par une utilisation soignée et un entretien correct. Si vous remarquez une panne ou une usure, qu'elle ait été causée par vous ou par une autre personne, vous devez vous assurer que l'article est réparé ou remplacé, ou vous devez prévenir le collègue responsable de l'article.

Utiliser les biens de l'entreprise n'est permis qu'avec une autorisation obtenue au préalable. La procédure d'autorisation est fixée localement. Si les biens de l'entreprise sont endommagés lors d'une utilisation privée, l'utilisateur peut être tenu de payer des indemnités. En fonction de la situation, cela peut nécessiter de grosses sommes d'argent.



## MÉTHODE D'APPRENTISSAGE DATANT DE L'ÂGE DE PIERRE

### DEUX HOMMES PRÉHISTORIQUES SE RENCONTRENT

dans un sauna et bavardent à propos de la nouvelle génération d'animaux de trait... blague ? En effet, un peu. Mais avec un fond sérieux et une exigence élevée : les collaborateurs du KION Group répartis dans le monde entier doivent dans les années qui viennent faire connaissance avec les contenus de la Compliance, ainsi que les mettre en pratique. Le thème s'appelle le Code of Compliance du KION Group et le matériel d'apprentissage E-Learning.

« L'acquisition d'un code de comportement commun est particulièrement importante pour nous, en tant qu'entreprise cotée en Bourse. » Notre objectif est que les collaborateurs du KION Group connaissent les principales règles de comportement en vigueur. Sur cette base, il ne suffit pas de remettre les brochures. Nous formons nos collaborateurs et favorisons leur participation active. » Pour les collaborateurs qui n'ont pas accès aux ordinateurs, la Compliance Team organisera une formation animée par un instructeur.

« Toute la vérité directement à l'écran ! » promet Harry Grant, l'animateur du talk-show. Un personnage de dessin animé guide les participants au long de la formation en ligne, interroge les experts et présente des bandes sons et des vidéos. Les thèmes relatifs à la Compliance y sont traités à l'aide d'exemples éloquentes tirés de la période de l'âge de pierre ainsi que de l'époque actuelle. Remarque : la Compliance est un sujet intemporel.

## **KION GROUP CODE OF COMPLIANCE**

Éditeur :

KION GROUP AG  
Corporate Compliance  
Thea-Rasche-Str. 8  
60549 Frankfurt am Main  
Allemagne  
Téléphone : +49 69 20110-7489  
[www.kiongroup.com](http://www.kiongroup.com)

