



Kieback&Peter



Code de conduite

Contenu

Introduction	3
1 Conformité chez Kieback&Peter	3
2 Comportement envers les clients, concurrents et partenaires commerciaux	3
3 Interdiction de la corruption, avantages sous forme d'invitations, de repas et de cadeaux	4
4 Conditions de travail, sécurité des installations et des produits, et santé.....	4
5 Protection de l'environnement	4
6 Contrôle des exportations et lutte contre le blanchiment d'argent	5
7 Prévention des conflits d'intérêts	5
8 Équité au sein de l'entreprise et anti-discrimination	5
9 Salaires et prestations équitables	5
10 Droits de l'homme, interdiction du travail des enfants, droits du travail, recrutement éthique et liberté d'association	6
11 Protection des données	7
12 Protection du savoir-faire, de la propriété intellectuelle, des brevets et des secrets commerciaux – aucune contrefaçon	7
13 Informations commerciales correctes, publication et tenue de registres précis.....	7
14 Conséquences en cas de non-respect	7
15 Soutien aux employés par le biais de la conformité et du signalement des infractions - Mécanisme de plainte.....	7

* Toutes les formulations à caractère personnel s'appliquent de manière égale à tous les genres (m/f/d), indépendamment de la forme choisie. Nous avons opté pour l'absence de termes spécifiques aux genres afin de faciliter la lecture et la compréhension, sans aucune intention discriminatoire.

Introduction

Fondée pour trouver des solutions, Kieback&Peter développe des solutions pour des bâtiments durables depuis 1927. Nous croyons fermement que les défis de notre époque sont intimement liés aux bâtiments dans lesquels nous vivons et travaillons. Ces défis nécessitent un partenariat fiable et une approche durable. Nous nous engageons pleinement à répondre à ces exigences en fournissant des solutions innovantes et respectueuses de l'environnement.

Nous sommes convaincus que des bâtiments durables ne peuvent se développer qu'à partir d'une culture d'entreprise durable. De plus, nous croyons qu'une culture durable ne peut être fondée que sur la responsabilité et un comportement conforme aux lois. Cela doit être incarné par chacun d'entre nous chez Kieback&Peter. Nous attendons également cette culture durable de la part de nos partenaires commerciaux et de nos clients. Ce n'est qu'ainsi que Kieback&Peter et nous tous pourrons continuer à jouir de la réputation d'un partenaire fiable et équitable. Avec ce code de conduite, nous visons à prévenir les comportements inappropriés tout en promouvant un comportement intègre et respectueux des règles.

1 Conformité chez Kieback&Peter

La conformité signifie le respect des règles et a pour objectif d'assurer, par une organisation préventive de l'entreprise et d'autres mesures, le **respect des obligations légales et autres**. La conformité vise à éviter les risques de sanctions, de pertes financières et de dommages à la réputation résultant de violations. Elle protège l'entreprise, les employés et les dirigeants contre les conséquences négatives des infractions.

Nous avons nommé un **responsable de la conformité**. Sa mission est de mettre en œuvre et de développer en permanence notre système de gestion de la conformité. À cet égard, il nous soutient tous en nous conseillant sur les questions de conformité et en veillant à ce que des mesures de formation appropriées soient prises. En outre, le responsable de la conformité est disponible comme interlocuteur, aux côtés de la direction de l'entreprise et des supérieurs hiérarchiques, en cas de signalement de violations. Tous les dirigeants et employés de Kieback&Peter sont appelés à soutenir le responsable de la conformité dans ses tâches.

La conformité nous concerne tous chez Kieback&Peter et est indissociable de toute action ou décision professionnelle ou commerciale. Il est donc toujours nécessaire de vérifier si l'acte ou la décision est conforme aux exigences de conformité.

Les dirigeants de Kieback&Peter ont un rôle de modèle particulier - la conformité est une tâche de gestion directe.

Les dirigeants sont responsables de la mise en œuvre et du respect de ce code de conduite, des réglementations légales et internes à l'entreprise, ainsi que des autres règles de conformité dans les domaines qui leur sont attribués. Cette responsabilité inclut la prise en compte des violations apparentes ou présumées dans leur domaine et, si nécessaire, la consultation de la direction de l'entreprise ou du responsable de la conformité.

2 Comportement envers les clients, concurrents et partenaires commerciaux

La réputation de Kieback&Peter est façonnée par le comportement de chaque individu envers les clients, les concurrents et les partenaires commerciaux. Nous appliquons le principe du **partenariat fiable** et attendons de tous les dirigeants et employés qu'ils se comportent de manière équitable, appropriée et professionnelle envers les clients, concurrents et partenaires commerciaux.

Les lois antitrust et les règles de concurrence protègent la concurrence libre et équitable, empêchant ainsi les distorsions de concurrence. C'est pourquoi le droit de la concurrence interdit les accords et

les comportements concertés entre concurrents visant à empêcher ou à restreindre cette **concurrence**. Cela inclut également l'abus de position dominante sur le marché. Les violations des lois antitrust et du droit de la concurrence peuvent entraîner des amendes et des sanctions sévères, ainsi que nuire durablement à la bonne réputation de Kieback&Peter.

Nous participons à la concurrence uniquement par des moyens légaux et équitables, et nous respectons pleinement les lois antitrust et les règles de concurrence. Chacun de nous a donc l'obligation de respecter ces règles. Les accords de prix ou autres arrangements avec des concurrents visant à empêcher ou restreindre la concurrence libre et équitable sont strictement interdits pour tous les employés de Kieback&Peter. Lors des contacts avec les concurrents, nous n'échangeons aucune information qui pourrait révéler notre comportement commercial actuel ou futur.

Cela concerne particulièrement les informations sur les affaires internes de l'entreprise, telles que les prix, les structures tarifaires, les coûts, les plans d'affaires, l'organisation et les processus, ou toute autre information confidentielle. En cas de doute sur des questions de concurrence ou de droit antitrust, il est toujours nécessaire de consulter le responsable de la conformité.

3 Interdiction de la corruption, avantages sous forme d'invitations, de repas et de cadeaux

Notre succès sur le marché repose sur notre performance, notre flexibilité et notre service, et ne doit jamais être basé sur des avantages déloyaux. Nous ne tolérons aucune pratique de corruption et nous nous engageons explicitement à **lutter contre toute forme de corruption, notamment les pots-de-vin, la fraude et l'extorsion**.

Les donations sous forme d'invitations, de repas et de cadeaux sont des pratiques commerciales courantes et sont permises, à condition que certaines règles et limites légales soient respectées. Cependant, elles comportent un risque de violations graves des lois et règlements, pouvant ainsi nuire considérablement à la bonne réputation de Kieback&Peter. Une situation qui semble initialement inoffensive peut facilement évoluer dans la mauvaise direction et éventuellement se transformer en cas de corruption. Par conséquent, les donations de toute nature doivent toujours être appropriées et effectuées de manière totalement transparente.

Une retenue particulière est requise lors de contacts avec des fonctionnaires, car même le simple fait d'offrir ou d'accorder des avantages sans influencer l'exercice de leurs fonctions peut être puni par la loi.

4 Conditions de travail, sécurité des installations et des produits, et santé

Nous nous engageons ensemble, de toutes nos forces, pour la protection du travail, pour des conditions de travail sûres et saines ainsi que pour la sécurité des produits chez Kieback&Peter. Chaque accident représente une souffrance humaine pour les personnes concernées et leurs familles. Cela implique un équipement de protection individuelle adapté, l'ergonomie du poste de travail, la sécurité dans l'utilisation des machines, la prévention des urgences, la gestion des incidents et des accidents et la protection contre les incendies.

Nous savons que l'absence de collaborateurs perturbe le fonctionnement de l'entreprise, affecte la qualité de notre travail et la satisfaction de nos clients, et compromet ainsi le succès de l'entreprise.

Pour remédier à cela, nous avons nommé un [médecin du travail](#) ainsi qu'un [spécialiste de la sécurité au travail](#). Ces professionnels nous conseillent sur toutes les questions relatives à la sécurité et à la santé des employés.

5 Protection de l'environnement

Dans une entreprise axée sur la durabilité, chaque employé contribue à la **protection des personnes, de l'environnement** et des animaux, à la préservation de la biodiversité, à l'utilisation responsable

des terres et à la prévention de la déforestation dans le cadre de son travail et de ses fonctions. Nous respectons toutes les lois et réglementations pertinentes ainsi que les directives et politiques internes de l'entreprise en matière de protection de l'environnement, notamment en ce qui concerne la qualité des sols, la qualité de l'eau et l'utilisation rationnelle de l'eau, ainsi que la qualité de l'air. Nous assurons une gestion responsable des ressources naturelles, la réduction des déchets, le recyclage et la gestion des produits chimiques. Nous nous efforçons particulièrement d'atteindre la neutralité climatique par une consommation d'énergie économique, une réduction continue des émissions de gaz à effet de serre et la promotion des énergies renouvelables.

6 Contrôle des exportations et lutte contre le blanchiment d'argent

Kieback&Peter est une entreprise opérant à l'international. Par conséquent, nous devons respecter les réglementations pertinentes en matière de contrôle des exportations ainsi que les éventuelles sanctions économiques lors de nos activités transfrontalières. Les employés doivent vérifier, avant de décider d'importer ou d'exporter des produits, si cette opération est soumise aux contrôles des exportations. Nous respectons également les lois en vigueur pour la lutte contre le blanchiment d'argent.

7 Prévention des conflits d'intérêts

Nous devons tous veiller à ce que nos intérêts personnels ou financiers ne soient pas en conflit avec ceux de l'entreprise. Tout conflit d'intérêt personnel inévitable doit être immédiatement divulgué à nos supérieurs. En cas de doute, le responsable de la conformité peut être consulté. Nous respectons en particulier les règles suivantes :

- La conclusion de contrats et l'attribution de commandes pour l'entreprise se font exclusivement selon des critères de concurrence et dans l'intérêt de Kieback&Peter.
- Dans les transactions où les employés, leurs proches ou des personnes apparentées ont un intérêt économique, les employés ne représentent l'entreprise qu'après avoir obtenu l'approbation préalable explicite de leurs supérieurs.
- Avant d'accepter des activités secondaires, les employés doivent obtenir l'approbation préalable du service des ressources humaines. Les employés ne doivent pas poursuivre d'activités secondaires ou d'intérêts.

8 Équité au sein de l'entreprise et anti-discrimination

Nous cultivons une culture d'entreprise fondée sur une collaboration équitable et coopérative ainsi que sur l'esprit d'équipe. La tolérance et des relations de confiance dans notre quotidien font partie de nos convictions fondamentales.

En outre, nous nous engageons à adopter un comportement responsable et intègre. La personnalité et la dignité de chaque individu doivent être respectées. L'estime mutuelle repose sur la conviction intérieure et la volonté d'agir en conséquence. Cela implique aussi de discuter des problèmes sur le lieu de travail et de chercher des solutions ensemble. Ce n'est qu'ainsi qu'un environnement caractérisé par l'ouverture, la tolérance et l'équité peut se développer.

Nous attendons de tous qu'ils respectent la dignité, la vie privée et les droits de la personnalité de chacun. Nous ne tolérons aucune forme de traitement injuste, de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement au travail, que ce soit en raison de l'âge, du sexe, des handicaps, de l'origine, de la religion, des opinions politiques, des activités syndicales ou de l'orientation sexuelle.

9 Salaires et prestations équitables

Les salaires et prestations versés respectent au minimum le montant légalement applicable et garanti. En l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, ils s'alignent sur les salaires et

prestations spécifiques au secteur et pratiqués localement, assurant ainsi aux employés et à leurs familles un niveau de vie adéquat.

10 Droits de l'homme, interdiction du travail des enfants, droits du travail, recrutement éthique et liberté d'association

Le respect des droits de l'homme reconnus internationalement constitue pour nous une base essentielle de notre action entrepreneuriale.

Nous rejetons toute forme de **travail forcé ou obligatoire**, ainsi que toute forme d'**esclavage moderne** et de traite des êtres humains. Nous n'utilisons ni la servitude pour dettes ni le travail pénitentiaire involontaire. Les relations de travail reposent sur la volontarité et peuvent être terminées par les employés à leur propre gré, en respectant un préavis raisonnable.

Les employés reçoivent, lors de leur embauche, un **contrat rédigé dans une langue qu'ils comprennent** et sous une forme suffisamment documentée (par écrit ou numériquement), conforme au droit applicable. Ce contrat définit clairement et de manière compréhensible leurs droits et obligations.

De plus, les fournisseurs et partenaires commerciaux ne doivent pas tromper les candidats sur la nature du travail, leur demander des frais d'embauche ou des frais de transport déraisonnables, confisquer, détruire, cacher ou refuser l'accès à leurs passeports ou autres documents d'identité, restreindre leur liberté de mouvement ou les obliger sans raison valable à utiliser les logements fournis contre leur volonté.

Nous respectons le droit à des **conditions de vie dignes** pour les minorités, les personnes vulnérables et les communautés locales / autochtones.

Nous veillons à ce que le **recours ou l'engagement de forces de sécurité** ne conduise pas à des violations des droits de l'homme. Nous n'apporterons ni directement ni indirectement notre soutien à des forces de sécurité publiques ou privées exerçant illégalement un contrôle sur les sites d'extraction, les voies de transport et les acteurs en amont de la chaîne d'approvisionnement.

Nous respectons l'interdiction des **expulsions forcées illégales** et des expropriations illégales de terres, de forêts et de plans d'eau lors de l'acquisition, de la construction ou de l'utilisation de ces terres, forêts et plans d'eau.

Le **travail des enfants** est strictement interdit. Nous respectons les normes nationales et internationales en vigueur concernant l'âge minimum légal pour l'emploi des enfants. Nous veillons également à ce que les jeunes travailleurs (âgés de moins de 17 ans) ne fassent pas d'heures supplémentaires ni de travail de nuit et soient protégés contre des conditions de travail nuisibles à leur santé, sécurité, morale ou développement.

Nous garantissons que le **temps de travail** respecte au minimum les exigences légales nationales ou les normes minimales des secteurs économiques nationaux respectifs. En l'absence de telles exigences ou normes, la norme internationale de l'OIT, qui prévoit un maximum de 48 heures par semaine et une pause d'au moins 24 heures tous les sept jours, doit être respectée. Selon l'OIT, un maximum de 12 heures supplémentaires par semaine peut être effectué temporairement et en cas d'urgence, comme lors de réparations urgentes.

Le droit fondamental de former et de rejoindre des **syndicats et des représentants des travailleurs** est reconnu. Lorsque ce droit est restreint par les lois locales, des possibilités alternatives et conformes à la loi pour la représentation des travailleurs doivent être encouragées, garantissant ainsi la liberté d'association et la conduite de négociations collectives.

11 Protection des données

La protection des données personnelles est une priorité pour nous. Par conséquent, toute collecte, stockage, transmission, divulgation et toute autre forme de traitement ou d'utilisation de données personnelles doivent se faire dans le strict respect des réglementations en vigueur en matière de protection des données.

Nous sommes tous tenus de contribuer activement à la sécurisation fiable des données personnelles contre tout accès non autorisé. Cela inclut notamment les données personnelles présentes sur les téléphones mobiles, les ordinateurs portables ou autres dispositifs mobiles.

12 Protection du savoir-faire, de la propriété intellectuelle, des brevets et des secrets commerciaux – aucune contrefaçon

Le savoir-faire, la propriété intellectuelle, les brevets et les secrets commerciaux sont des éléments essentiels pour le succès économique de Kieback&Peter. Par conséquent, la divulgation imprudente ou non autorisée de ces informations confidentielles peut causer de grands désavantages économiques à l'entreprise. Nous devons donc protéger et traiter de manière strictement confidentielle tout savoir-faire, propriété intellectuelle, brevets et secrets commerciaux. De même, nous respectons et protégeons le savoir-faire, la propriété intellectuelle, les brevets ainsi que les secrets commerciaux et d'affaires des autres. Nous appliquons des procédures et des vérifications pour éviter l'utilisation de pièces contrefaites ou de plagiat.

13 Informations commerciales correctes, publication et tenue de registres précis

Nous publions les données commerciales et rendons compte de nos activités de manière honnête et en conformité avec les lois en vigueur.

De plus, nous nous engageons à tenir des registres précis.

14 Conséquences en cas de non-respect

Le non-respect des règles et des dispositions du présent code de conduite peut exposer l'employé individuel et notre entreprise à des risques de réputation et à des sanctions juridiques. Dans les cas graves, des sanctions (y compris des peines d'emprisonnement), des amendes et l'exclusion des marchés peuvent être imposées. En outre, les infractions constituant un manquement aux obligations contractuelles de travail peuvent entraîner des mesures disciplinaires à l'encontre des employés, pouvant aller jusqu'au licenciement.

15 Soutien aux employés par le biais de la conformité et du signalement des infractions - Mécanisme de plainte

Notre responsable de la conformité est disponible pour répondre aux questions liées au code de conduite ou à d'autres sujets de conformité.

Tous les collaborateurs sont expressément encouragés à s'adresser à leurs supérieurs hiérarchiques ou au responsable de la conformité s'ils ont des indications de violations des règles légales, internes à l'entreprise ou des autres règles de conformité. Cela peut empêcher que de petits problèmes (résolvables) ne deviennent de gros problèmes.

En outre, tous les employés ont la possibilité de s'adresser à l'adresse électronique suivante pour toute réclamation ou autre demande :

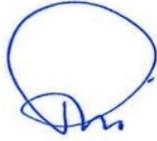
- compliance@kieback-peter.de.

Nous avons également mis en place un service de signalement interne à l'adresse suivante

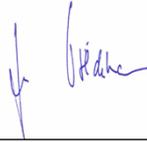
- <https://notify.kieback-peter.com>

où les notifications peuvent être faites de manière confidentielle.

Toute préoccupation ou information est prise en compte par le responsable de la conformité et la direction. Nous veillons à ce que les signalements soient traités de manière confidentielle et à ce que les lanceurs d'alerte soient protégés contre les représailles.



Christoph Ritzkat
Direction



Jan Wiechmann
Direction