

# Code of Conduct

Code de conduite (ci-après **Code of Conduct, CoC**)  
du groupe ROTHENBERGER





# Principes fondamentaux et domaine d'application

Le présent CoC contient des instructions contraignantes pour tous les salariés\* de la société ROTHENBERGER AG et de la même manière pour toutes les sociétés liées à la société ROTHENBERGER AG, ci-après conjointement le groupe ROTHENBERGER. Il garantit que nous adoptons un comportement conforme aux lois et il fait partie intégrante des contrats de travail avec les salariés.

Entreprise intègre et respectueuse des lois, le groupe ROTHENBERGER jouit d'une bonne réputation et son nom inspire la confiance dans de nombreux pays du monde.

Nous avons développé le présent CoC du groupe ROTHENBERGER pour garantir que les salariés du groupe ROTHENBERGER agissent en conformité avec les lois et les normes éthiques (compliance). Il contient les exigences fondamentales attachées au comportement de chacun des salariés du groupe ROTHENBERGER. Nos directives internes qui fixent des principes de bonne conduite détaillés pour certains domaines d'action et les règlementations locales complètent le CoC.

Le CoC s'applique à tous les organes de l'entreprise, aux cadres et aux salariés du groupe ROTHENBERGER. Il informe les salariés sur les violations possibles du droit applicable pour les protéger et protéger le groupe ROTHENBERGER contre toute action civile ou poursuites pénales.

Les termes **groupe ROTHENBERGER** regroupent la société ROTHENBERGER AG et toutes les entreprises dans lesquelles elle détient directement ou indirectement la majorité des parts ou des droits de vote. Dans les autres entreprises dans lesquelles le groupe ROTHENBERGER détient des participations, par ex. une participation minoritaire, le comité exécutif veille, en fonction de ses possibilités, à ce que des mesures efficaces permettent d'assurer le respect des lois et des normes éthiques.

\*Pour une meilleure lisibilité, seul le masculin est utilisé. Tous les termes désignant des personnes s'appliquent indifféremment à tous les sexes.

# Honnêteté et respect des lois

L'honnêteté et le respect des lois sont les meilleurs gages de réussite à long terme. Nous nous y engageons et nous l'attendons aussi de nos salariés.



## Nous respectons les lois en vigueur.

Tous les salariés du groupe ROTHENBERGER sont tenus au respect de toutes les lois, règlements et directives qui s'appliquent à leur domaine de compétences respectif.

Chaque salarié répond personnellement de ses actes ; il doit s'assurer de connaître les lois, règlements et directives relevant de son domaine de compétences et de les comprendre convenablement. En cas de doute sur l'application d'une règle précise ou sur son interprétation, les salariés doivent contacter leurs supérieurs hiérarchiques ou le service juridique pour en discuter.

Les cadres doivent être exemplaires. Nous attendons d'eux qu'ils s'assurent que leurs collaborateurs connaissent les dispositions du CoC, les comprennent et les respectent systématiquement.

Nous ne tolérons aucune violation du CoC, nous l'appliquons systématiquement.

S'agissant de toute une série d'obligations légales, notamment

- › prévention du blanchiment d'argent et exécution des obligations « know your customer »,
- › prévention et lutte contre la corruption (code anti-corruption),
- › respect du droit des ententes et de la concurrence dans les relations avec les concurrents (guide sur le droit des ententes),
- › gestion de l'environnement et des ressources, sécurité au travail et technical compliance,
- › contrôle des exportations (trade compliance) et
- › protection des données,

les recommandations et comportements qui s'imposent ne se trouvent pas dans le présent CoC, mais dans des directives distinctes. Toutes les directives de compliance, ainsi que le CoC, se trouvent dans le RBS sous l'onglet « **Legal/Compliance** ».

## Nous respectons les processus internes et les directives.

Comme toute entreprise prospère, le groupe ROTHENBERGER dispose de processus et de normes internes qui s'appliquent à tous les salariés ou seulement à certains services ou champs d'activités. Le respect de ces processus et normes est indispensable pour garantir la qualité de nos produits et de notre travail. Nous abordons ce sujet plus en détail à l'art. 9 du CoC.

## Nous respectons le principe du double contrôle.

Le principe du double contrôle s'applique à l'ensemble du groupe ROTHENBERGER. Les principales décisions et mesures ne doivent pas être appliquées et mises en œuvre par une seule personne. Si l'organisation le permet, nous séparons les compétences fonctionnelles et personnelles s'agissant des décisions, de l'exécution, du contrôle et de la documentation des processus commerciaux.

## Nous sommes respectueux et justes les uns envers les autres.

Nous attendons des salariés du groupe ROTHENBERGER un comportement loyal, respectueux et empreint d'estime entre eux et à l'égard de nos concurrents, de nos partenaires commerciaux et du public. La discrimination, le

harcèlement ou les abus dans l'environnement de travail n'ont pas leur place dans le groupe ROTHENBERGER. Nous ne tolérons aucune discrimination en raison de l'âge, d'un handicap, de l'origine ethnique, de la couleur de peau, du sexe, de l'identité ou de l'orientation sexuelle, de la nationalité, de la religion ou des convictions. Nous attendons de tous les salariés qu'ils s'identifient à ces valeurs et qu'ils agissent en conséquence. Pour toute question, veuillez vous adresser au Chief Compliance Officer (compliance@rothenberger.com).

## Nous respectons les règles de sécurité et nous ne mettons en danger ni nous-mêmes, ni les autres.

Sur le lieu de travail et dans les relations avec nos partenaires commerciaux, il convient de respecter en permanence les règles relatives à la sécurité au travail. Dans tous les cas, nous sommes tous appelés à prévenir tout risque pour la santé dans notre environnement professionnel. Les salariés qui travaillent sur des machines doivent suivre les formations proposées et toujours porter les équipements de protection requis. En outre, nous attendons de tous les salariés qu'ils signalent les dangers à leur supérieur hiérarchique afin de les écarter avant de mettre des vies humaines en danger.

# Conflits d'intérêts

Il est essentiel que nous ne nous laissions pas influencer dans nos décisions commerciales par nos intérêts personnels ou par les intérêts de tiers.

## Nous ne laissons pas nos intérêts personnels entrer en conflit avec les intérêts de l'entreprise.

Dans l'exercice de leur activité, tous les salariés doivent toujours prendre leurs décisions dans l'intérêt du groupe ROTHENBERGER. Les relations ou les intérêts personnels ne doivent pas influencer l'exercice de notre activité. Restez attentifs et évitez d'éveiller le moindre soupçon d'un conflit d'intérêts personnels. Ne vous mettez pas dans des situations susceptibles d'entraîner un tel conflit d'intérêts.

Un conflit d'intérêts apparaît lorsque les intérêts personnels entrent en contradiction avec les intérêts de l'entreprise. Dans ce contexte, les règles suivantes s'appliquent notamment :

- › Les salariés ne doivent pas utiliser les opportunités commerciales qui s'ouvrent à eux dans le cadre de leur activité pour le groupe ROTHENBERGER pour leur profit personnel ou le profit de tiers.

› Les activités accessoires sont uniquement autorisées avec le consentement préalable écrit du supérieur hiérarchique ou du service du personnel.

› Les relations commerciales avec des entreprises dans lesquelles le salarié décisionnaire ou un époux, un conjoint, un proche membre de la famille ou toute autre personne qui lui est proche (ci-après individuellement et conjointement les proches) détiennent des participations ou qui sont gérées par lui-même ou un proche, requièrent le consentement préalable écrit du supérieur hiérarchique et le salarié doit les signaler par e-mail au Chief Compliance Officer ([compliance@rothenberger.com](mailto:compliance@rothenberger.com)). Sur la position et les missions du Chief Compliance Officer, voir [art. 11](#).

› Les salariés ne peuvent pas conclure de contrat de travail, de contrat de service ou de contrat d'entreprise avec des proches pour le groupe ROTHENBERGER. Ceci est



possible à titre exceptionnel lorsqu'aucune autre personne n'est disponible ou n'est pas disponible dans des conditions comparables. Dans ces cas, une autre personne au moins qui n'est pas un proche du cocontractant doit participer à la décision de conclure le contrat (principe du double contrôle).

› Aucun salarié ne peut être le supérieur hiérarchique direct ou indirect d'un proche au plan technique ou disciplinaire ou superviser son activité de toute autre manière.

Chaque salarié est tenu de signaler sans délai à son supérieur hiérarchique tout conflit d'intérêts réel ou potentiel. La gestion du conflit d'intérêts revient au supérieur hiérarchique.

# Recevoir et octroyer des avantages

On dit que « les petits cadeaux entretiennent l'amitié ». Mais les choses ne sont pas si simples. Découvrez quand les cadeaux et invitations sont acceptables et quand vous devez les refuser.

## Nous nous opposons à toute forme de corruption.

Les relations commerciales reposant sur la réception ou l'octroi d'avantages personnels ou sur des dépendances personnelles compromettent la réussite et la bonne réputation du groupe ROTHENBERGER. Nous attendons de tous nos salariés qu'ils agissent en toute indépendance et qu'ils prennent leurs décisions exclusivement sur la base de critères objectifs, tels que performances, qualité, prix et fiabilité.

Les salariés du groupe ROTHENBERGER ne doivent ni demander, accepter ou promettre incontestablement à des personnes avec lesquelles elles ont une relation de travail (telles que clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, journalistes, dépositaires de l'autorité publique ou politiciens), ci-après partenaires commerciaux), des sommes d'argent, des cadeaux ou autres faveurs ou dons (ci-après avantages), ni promettre, proposer ou octroyer de tels avantages à des partenaires commerciaux.

La règle fondamentale qui s'applique ici est que des avantages peuvent uniquement être octroyés ou acceptés s'ils sont socialement acceptables au regard des circonstances, s'ils n'influencent

pas les décisions commerciales (et n'en donnent pas l'impression) et s'ils ne concernent pas des personnes dépositaires de l'autorité publique ; dans tous les cas, il est interdit de proposer, promettre ou octroyer des avantages à des personnes dépositaires de l'autorité publique et des politiciens, même d'un montant minime.

Toute exception aux principes précédents requiert, au cas par cas, l'accord préalable du Chief Compliance Officer.

En tant que symbole fort pour une économie durable et un engagement social, nous nous engageons dans le cadre de la fondation affiliée à l'entreprise TOOLS FOR LIFE ([www.toolsforlife.de](http://www.toolsforlife.de)). Nous renonçons délibérément aux cadeaux matériels et soutenons à la place des projets sociaux et durables par des dons. Voir à ce sujet le point 8.

Au demeurant, il convient d'appliquer le code anti-corruption.





# Concurrence loyale et libre

Le droit des ententes et de la concurrence garantit une concurrence loyale et non faussée. Pour cette raison, toute entente entre concurrents est interdite, car ces ententes faussent la concurrence et portent préjudice au client. En cas de violation de ces règles, nous risquons de fortes amendes et une atteinte à notre image.

## Nous exerçons une concurrence loyale.

Le groupe ROTHENBERGER s'engage pour une concurrence loyale et libre.

Ainsi, nous attendons de tous les salariés qu'ils respectent les dispositions en vigueur du droit des ententes et de la concurrence qui interdisent, par exemple, les ententes entre concurrents, l'échange d'informations sur le marché et l'entreprise entre concurrents, les obstacles à la concurrence et la discrimination d'autres acteurs du marché.

Dans notre Compliance-E-Learning, vous découvrirez les principales règles qu'il convient de respecter à cet égard.

Au demeurant, il convient d'appliquer le guide sur le droit des ententes.

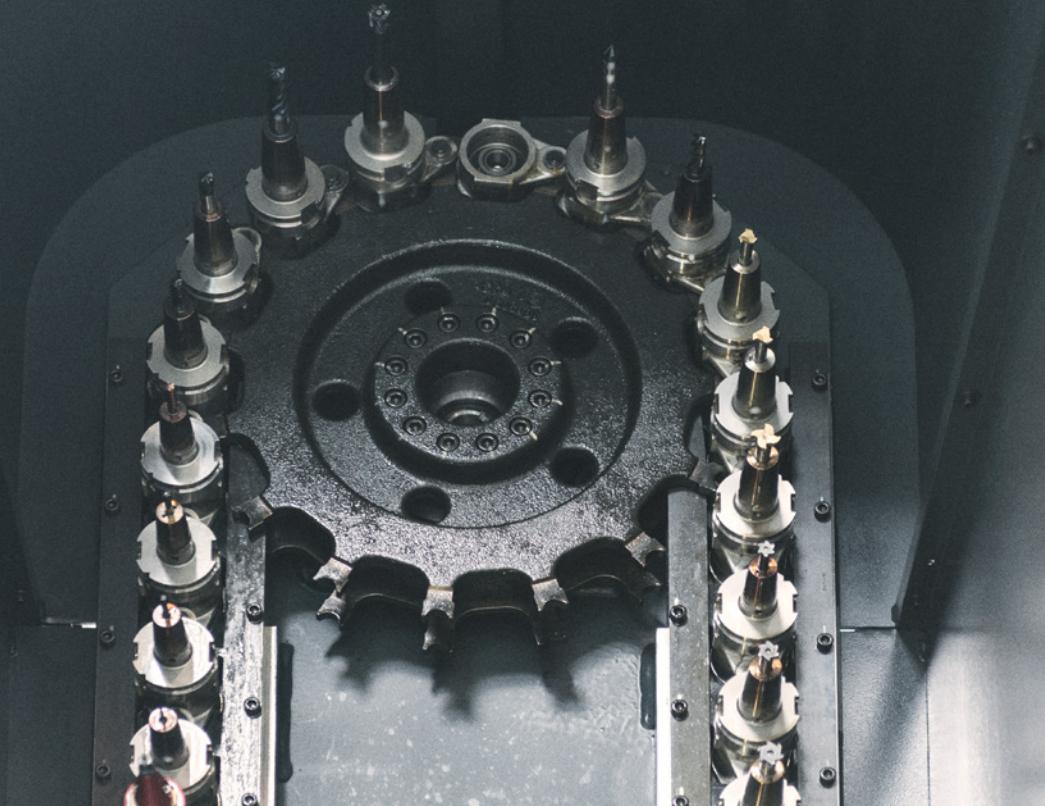
# Protection des valeurs de l'entreprise

Pour continuer de nous imposer sur le marché, nous devons préserver et protéger les valeurs de notre entreprise. Pour cela, il convient d'agir de manière responsable avec les biens de l'entreprise et les secrets commerciaux.

## Nous veillons aux biens de notre entreprise et nous les protégeons.

Les biens et l'équipement du groupe ROTHENBERGER peuvent uniquement être utilisés pour satisfaire les objectifs prévus et autorisés par la loi. Il en va autrement si l'usage à des fins privées est expressément autorisé par le contrat de travail ou le supérieur hiérarchique (par ex. pour l'utilisation de véhicules de fonction).

Tous les salariés sont tenus de gérer les biens et les équipements du groupe ROTHENBERGER de manière responsable et de les protéger contre toute perte, endommagement, utilisation abusive ou vol. Nous attendons de chaque salarié qu'il prenne soin des outils de travail qui lui sont remis personnellement, tels que l'ordinateur, le téléphone portable, les vêtements et les



véhicules de fonction, comme on prend soin de la propriété d'autrui. Il convient de signaler sans délai toute perte et/ou tout endommagement des outils de travail à l'organe compétent.

## Propriété intellectuelle et secrets commerciaux

L'obligation de protection contre l'utilisation abusive ou le vol s'applique également

- › à la propriété intellectuelle (par ex. brevets, marques, dessins et modèles, savoir-faire, idées et innovations) et
- › aux secrets industriels et commerciaux (par ex. chiffre d'affaires, situation des résultats, listes de clients, sources d'approvisionnement, conditions et documents sur le calcul des coûts)

du groupe ROTHENBERGER, car ils ont une valeur inestimable pour l'entreprise et ils sont indissociables des bons résultats du groupe sur le long terme. Les salariés du groupe ROTHENBERGER sont tenus de protéger le mieux possible la propriété intellectuelle du groupe et de préserver la confidentialité des informations de l'entreprise et des secrets industriels et commerciaux.

S'il est nécessaire de révéler des informations confidentielles à des partenaires commerciaux, par ex. en envoyant des dessins techniques à un fournisseur de pièces, il convient de consulter au préalable le service juridique et de signer un accord de confidentialité ou accord de non-divulgation (Non-Disclosure Agreement, NDA).

# Protection des données et sécurité des données

« Les données sont l'or du futur » entend-on souvent de nos jours. Il est alors d'autant plus important de protéger les données de nos salariés et de nos clients et de connaître les obligations nous incombant à cet égard.



## Nous attachons une grande importance à la protection des données à caractère personnel.

Les salariés peuvent uniquement utiliser des données à caractère personnel conformément aux lois applicables. En Europe, il s'agit notamment du règlement général européen sur la protection des données (RGPD). Lorsqu'ils utilisent les ordinateurs et les systèmes de traitement des données du groupe ROTHENBERGER,

les salariés doivent respecter les règles de sécurité édictées par le service informatique compétent.

Vous trouverez de plus amples informations et instructions dans la politique de confidentialité du groupe ROTHENBERGER.

# Protection de l'environnement et responsabilité sociale

Nous nous engageons à protéger notre environnement et les ressources naturelles et à réduire notre empreinte écologique. En outre, nous assumons nos responsabilités sociales, par nos propres actes, mais aussi dans le choix de nos partenaires commerciaux.

## **Nous nous engageons pour la protection de l'environnement.**

Le groupe ROTHENBERGER veille à respecter toutes les lois et tous les règlements sur la protection de l'environnement et va encore plus loin. S'agissant de la production, des emballages et de l'expédition ou des achats et de la consommation des outils de travail, il revient à tous les salariés de préserver les ressources, d'éviter la production de déchets et de minimiser notre impact sur l'environnement.

## **Nous minimisons notre empreinte écologique.**

Nous voulons diriger nos affaires de sorte à laisser aux générations futures un environnement intact et nous nous efforçons d'améliorer notre empreinte écologique. Les ressources de notre planète sont limitées. Nous ménageons les ressources et nous veillons à une utilisation écologique des matières premières, des produits, emballages et procédés. Le principe que nous appliquons : nous n'optons pas pour la variante la moins chère, mais pour la variante la plus durable en termes économiques et écologiques.

Chacun d'entre nous a la responsabilité de contribuer à la protection du climat et au respect

des ressources naturelles : chaque feuille de papier que nous n'imprimons pas, chaque lampe que nous éteignons lorsque nous n'en avons pas besoin et chaque visioconférence qui nous permet d'éviter de prendre l'avion contribue à la protection de notre environnement.

**Nous assumons nos responsabilités sociales.**  
En tant qu'entreprise, nous avons des responsabilités envers la société et nous les assumons. Nous nous engageons dans l'environnement local de nos sites, dans des projets éducatifs et par l'intermédiaire de la fondation « Tools for Life ». Sous la devise « Integration, No Separation », nous aidons les personnes en situation de handicap et nous les intégrons dans la vie professionnelle. Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent de manière responsable et loyale. Quiconque emploie des salariés dans des conditions inhumaines, pille les ressources ou agit de manière irresponsable de toute autre manière ne peut devenir notre fournisseur.

## **Donner au lieu de recevoir des cadeaux – Agir ensemble de manière durable**

En accord avec notre culture d'entreprise fondée sur des valeurs, nous souhaitons donner l'exemple d'un comportement responsable. C'est pourquoi nous encourageons nos employés ainsi que nos clients, fournisseurs et partenaires commerciaux à renoncer aux cadeaux matériels et à soutenir par des dons des projets sociaux et durables.

Au demeurant, il convient d'appliquer la directive sur la gestion de l'environnement et des ressources, sur la sécurité au travail et la technical compliance.



# Qualité des produits et des processus internes

Qualité supérieure et fiabilité : voici ce qu'incarnent les marques du groupe ROTHENBERGER. Nos clients peuvent se fier à nos produits – toujours. Chaque salarié y contribue en travaillant soigneusement et en restant fidèle à nos processus.

## Notre entreprise est synonyme de qualité.

Les marques du groupe ROTHENBERGER sont synonymes de qualité – dans le monde entier. Notre objectif est de satisfaire pleinement nos clients avec nos produits et nos services. Nous plaçons très haut nos critères en matière de développement, de production et de service client et nous sommes uniquement satisfaits lorsque nous sommes certains de livrer une excellente qualité.

Nos processus internes nous aident à garantir la qualité de notre travail. Nous sommes joignables dans RoWiki et dans le RBS pour tous nos salariés.

Nous n'acceptons aucun écart et aucun raccourci pour nos processus et nous attendons de chaque salarié qu'il signale à son supérieur hiérarchique tout problème de qualité ou de fidélité aux processus. Ceci implique également que nous acceptons uniquement une qualité irréprochable de nos fournisseurs et collègues. Nous rejetons systématiquement la mauvaise qualité pour être certains de traiter les erreurs à la racine.

Nos processus ne concernent pas seulement le développement et la production, mais aussi une multitude d'autres secteurs, tels que la comptabilité, la conclusion de contrats ou le respect de la protection des données. Là aussi, il est indispensable de respecter les instructions pour garantir la qualité de notre travail. Pour cette raison, tous les salariés du groupe ROTHENBERGER sont tenus de connaître et de respecter les processus dans leur domaine de compétences.

# Respect du CoC

Une règle n'est rien si elle n'est pas respectée. Ainsi, il est essentiel que tous nos salariés aient connaissance du CoC et le respectent. Toute violation peut entraîner des conséquences graves, pour le groupe ROTHENBERGER mais aussi pour chacun des salariés.

## Nous respectons le CoC.

En cas de violation du CoC, le groupe ROTHENBERGER peut subir des préjudices sévères, tels que des actions en réparation de tiers, des litiges coûteux en temps et en argent et des amendes. Et plus important encore : notre bonne réputation est en jeu.

Ainsi, tous les salariés doivent respecter le CoC de manière inconditionnelle. Toute exception requiert, dans chaque cas, l'accord du Chief Compliance Officer.

Nous remettons le CoC à tous les salariés du groupe ROTHENBERGER. Chaque cadre répond de son respect, de sa connaissance et de sa mise en œuvre par les salariés qu'il dirige.

Le groupe ROTHENBERGER organise en outre pour ses salariés des formations sur le CoC, notamment par l'intermédiaire de notre Compliance E-Learning.

Toute violation du CoC peut entraîner des conséquences disciplinaires et juridiques pour le salarié concerné et même un licenciement, des poursuites civiles (par ex. action en réparation) et/ou pénales.



# Marche à suivre pour toute question et en cas de violations

Vous avez des questions sur le CoC et sa mise en œuvre ou vous souhaitez signaler une violation ? Le Chief Compliance Officer est là pour vous.

## Il convient de détecter et de punir toute violation du CoC.

Pour toute question concernant le CoC et en cas de violation avérée ou supposée du CoC, veuillez vous adresser à votre supérieur hiérarchique ou au Chief Compliance Officer. Il en va de même si vous n'êtes pas certain que votre propre comportement ou une option est conforme aux lois en vigueur, aux directives internes du groupe ROTHENBERGER ou au CoC. Le supérieur hiérarchique est tenu de se concer-ter avec le Chief Compliance Officer du groupe ROTHENBERGER s'il ne peut pas répondre à la question avec certitude en se basant sur des connaissances fiables.

Tous les salariés sont tenus de signaler à leur supérieur hiérarchique ou au Chief Compliance Officer (notamment lorsque l'affaire concerne le supérieur hiérarchique lui-même) toutes les pratiques et activités intervenant dans l'environnement de travail qu'ils pensent contraires au CoC ou illégales.

Le Chief Compliance Officer coordonne et contrôle les actes du groupe ROTHENBERGER et s'assure que le CoC soit appliqué en connaissance de cause et de manière uniforme.

Il est joignable au :  
compliance@rothenberger.com  
Tél. +49 6195 800 2060

Avec le formulaire web [rothenberger.com/de-de/compliance](http://rothenberger.com/de-de/compliance), il est également possible de contacter le Chief Compliance Officer en restant anonyme.

## Tout signalement d'une violation est pris au sérieux et traité de manière loyale et confidentielle.

Nous étudions tous les signalements de violations du CoC, nous les traitons de manière confidentielle et avec la plus grande discréetion possible, nous les traitons en toute indépendance et objectivité, indépendamment de la personne et de la position de la personne concernée.

Le comité exécutif de la société ROTHENBERGER AG s'assure qu'aucun salarié n'ait à craindre de répercussions lorsqu'il signale une violation possible en toute bonne foi.

S'il existe de bonnes raisons de soupçonner un salarié d'avoir violé le CoC, le salarié a la possibilité de prendre position sur la question avant une sanction éventuelle.

# Mise en œuvre et contrôle

Le présent CoC entre en vigueur avec effet immédiat et il remplace le code of conduct du groupe ROTHENBERGER dans sa version du 15 décembre 2022.

Le comité exécutif de la société ROTHENBERGER AG et la direction des filiales sont tenus d'encourager activement la diffusion du CoC et de s'assurer de son application durable.

Le respect des lois et du CoC doit être régulièrement contrôlé dans toutes les sociétés du groupe ROTHENBERGER du monde entier. Ceci s'effectue conformément aux pratiques et aux lois locales.



Dr. Helmut Rothenberger  
Président du conseil de surveillance  
ROTHENBERGER AG



Dr. Christian Heine  
Directeur général, PDG  
ROTHENBERGER AG



Otto Tomaschek  
Membre de la direction, Directeur  
financier – Directeur de l'exploitation  
ROTHENBERGER AG

Par la présente, je confirme avoir reçu, lu et compris le CoC.  
Je m'engage à le respecter consciencieusement.



ROTHENBERGER AG  
Spessartstraße 2–4  
65779 Kelkheim  
Allemagne

**BAK**

[bak-ag.com](http://bak-ag.com)

**KROLL**

[kroll-fahrzeugbau.com](http://kroll-fahrzeugbau.com)

**RICO**

[rico-gmbh.de](http://rico-gmbh.de)

**ROTHENBERGER**

[rothenberger.com](http://rothenberger.com)

**ROTHENBERGER Industrial**

[rothenberger-industrial.com](http://rothenberger-industrial.com)

**RUKO**

[ruko.de](http://ruko.de)

**SIEVERT**

[sievert.se](http://sievert.se)

**SUPER-EGO**

[super-ego.es](http://super-ego.es)

**VIRAX**

[virax.com](http://virax.com)