

purifying our planet



Nous sommes
l'entreprise

Le Code de conduite Hengst –
Notre guide pour une action
axée sur les valeurs

Sommaire

Avant-propos de la direction de l'entreprise	3
1. Champ d'application, compréhension de base et mise en œuvre du Code de conduite	5
2. Pour nous, chez Hengst, c'est important	6
2.1 PETE - passionate, enabling, trustworthy, entrepreneurial - : La culture d'entreprise qui nous guide	6
2.2 Respect du droit et de la loi	8
2.3 Égalité des chances et respect mutuel	8
2.4 Responsabilité vis-à-vis de l'image de marque de Hengst	9
2.5 Gestion de la propriété de l'entreprise	9
3. Notre responsabilité sociale	10
4. Notre responsabilité écologique	12
5. Pratiques commerciales responsables, relations avec les partenaires commerciaux et les tiers	15
5.1 Anti-corruption : Gestion des cadeaux, des invitations et des dons	14
5.2 Une concurrence loyale	17
5.3 Évitement des conflits d'intérêts	17
5.4 Publication des informations financières et respect des lois fiscales	18
5.5 Mesures contre le blanchiment d'argent	19
6. Protection des données et traitement responsable des informations	21
6.1 Protection des données	21
6.2 Informations confidentielles	22
6.3 Sécurité des informations	25
7. Traitement des droits de propriété intellectuelle (brevets, marques)	26
8. Respect des réglementations douanières et du commerce extérieur	28
9. Organisation de la Compliance et interlocuteurs	30
10. Signalement de préoccupations et de remarques	32

Les photos de cette brochure montrent certains collaborateurs du groupe Hengst. Nous les remercions pour leur engagement.

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

« **Nous sommes l'entreprise** » est la devise centrale de ce Code de conduite.

Mobilité, santé, technologie, protection de l'environnement et durabilité : nous travaillons tous ensemble chaque jour sur les grandes thématiques de notre époque. Nos produits contribuent des millions de fois à rendre le monde un peu plus propre.

Hengst est une entreprise attractive non seulement par sa technologie innovante, mais aussi par sa coopération basée sur la confiance et la collaboration avec ses partenaires du monde entier. Nous souhaitons également offrir à tous nos collaborateurs un lieu de travail sûr, durable et valorisant.

A l'appui de notre culture d'entreprise orientée sur les valeurs, nous veillons à adopter un comportement respectable, honnête, conforme à la législation et aux règles dans nos relations avec nos collaborateurs et avec les tiers - pour également assurer l'harmonie les uns envers les autres. Tout cela est exprimé dans le terme Compliance.

Ce Code de conduite Hengst résume les principes de base de notre action ainsi que les lois importantes et les directives internes à notre entreprise. Il s'agit d'un guide qui donne une orientation pour appréhender les

multiples défis juridiques et éthiques que nous rencontrons dans notre travail quotidien.

C'est nous tous qui vivons et développons chaque jour la Compliance par notre comportement et qui apportons ainsi une contribution importante à la réussite durable de notre entreprise.

Nous sommes l'entreprise ! Nous vous remercions chaleureusement pour votre engagement et votre loyauté !



Jens Röttgering

Jens Röttgering
Propriétaire et
président du conseil de
surveillance



Christopher Heine

Christopher Heine
Président du conseil
d'administration

Avant-propos de la direction de l'entreprise

« Le Code de conduite est pour nous une obligation ! »



Ce Code de conduite vaut pour toutes les entreprises du Groupe Hengst. Il constitue la ligne directrice de notre action dans nos relations mutuelles et avec nos partenaires commerciaux. Bien entendu, ce Code de conduite ne peut pas couvrir toutes les questions et problématiques de notre action interne et externe, ni décrire chacune des situations auxquelles nous sommes confrontés. Ce Code de conduite ne peut pas et ne doit pas remplacer le bon sens commun conjugué à une action largement inspirée par le sens des responsabilités et le respect mutuel.

- Nous sommes informés, lors de notre entrée dans l'entreprise puis à intervalles réguliers, par des formations sur le contenu, la compréhension de base et le but de ce Code de conduite.
- En tant que collaborateurs de Hengst, il est dans notre intérêt de connaître et de comprendre ce Code de conduite et de le respecter dans notre travail quotidien.
- Nous participons aux formations nécessaires sur la Compliance.

La Compliance fait partie de notre culture d'entreprise et de nos valeurs. Chaque cadre de l'entreprise veille à ce que, dans son domaine de responsabilité, ne soit commise aucune violation, pouvant être évitée ou diminuée par une surveillance appropriée, du droit ou de la loi, du présent Code de conduite ou de toutes autres dispositions de l'entreprise.

- Lors de l'organisation et de la mise en œuvre de nos processus d'affaires, nous veillons à séparer les activités incompatibles (séparation des fonctions) et à garantir le respect des directives internes à l'entreprise.

Champ d'application, compréhension de base et mise en œuvre du Code de conduite

Pour nous, chez Hengst c'est important

PETE - passionate, enabling, trustworthy, entrepreneurial - : La culture d'entreprise qui nous guide

Soyez une source d'inspiration positive !

Pour atteindre nos objectifs, nous nous reposons sur des collaborateurs passionnés. Nous veillons à nous inspirer mutuellement de manière positive, à nous motiver mutuellement et à faire notre travail avec enthousiasme et plaisir.

- Nous attisons la passion et la motivation.
- Nous adoptons une posture positive, même dans les situations difficiles.
- Nous partons au travail avec enthousiasme et plaisir.
- Nous lions des contacts.
- Nous pratiquons la négociation et la médiation.
- Nous pratiquons une communication claire et inspirante.

Exiger et encourager !

Pour arriver à la meilleure réussite possible, nous posons des exigences et nous nous encourageons mutuellement. Nous prenons et donnons des responsabilités, toujours en fonction des points forts de chacun. Nous partageons activement les informations, nous valorisons les bonnes performances et nous favorisons l'évolution des différents collaborateurs.

- Nous donnons et prenons des responsabilités.
- Nous partageons activement les informations.
- Nous fixons des objectifs clairs et nous tâchons de les atteindre.
- Nous récompensons les bonnes performances.
- Nous repérons les faibles performances et nous nous efforçons de nous améliorer.
- Nous reconnaissons et développons les talents.



Établir une confiance mutuelle !

Pour assurer de bonnes relations les uns avec les autres, nous établissons une confiance mutuelle. Nous nous écoutons activement, nous posons des questions et nous nous encourageons à trouver nous-mêmes des solutions aux défis. Chez nous, l'être humain est toujours le point central. Et ce n'est pas seulement par notre envergure internationale que nous remarquons depuis des décennies à quel point il est important et fructueux d'avoir des équipes diversifiées. C'est aussi grâce à l'échange par-delà les frontières et les cultures que nous remportons ensemble de magnifiques réussites !

- Nous construisons la confiance.
- Nous nous concentrons sur les personnes.
- Nos paroles soient suivies d'actes concrets.
- Nous donnons de l'autonomie.
- Nous montrons du respect et valorisons la diversité.
- Nous écoutons et nous posons des questions.
- Nous apportons des commentaires en retour et nous les acceptons.

Agissez comme s'il s'agissait de votre propre entreprise !

Nous agissons comme s'il s'agissait de notre propre entreprise. C'est pourquoi nous créons un environnement positif à l'innovation, la créativité et la curiosité. Si nous considérons le changement comme étant une opportunité, nous pouvons tous activement favoriser le processus de changement.

- Nous avons une pensée critique et savons remettre les choses en question.
- Nous sommes ouverts à l'innovation, la créativité et la curiosité.
- Nous favorisons activement les changements.
- Nous réfléchissons sur notre comportement.
- Nous acceptons les erreurs mais nous en tirons une leçon.
- Nous adaptons notre action à notre vision du futur.

➔ Vous trouverez de plus amples informations sur notre culture d'entreprise PETE qui nous sert de guide sur l'intranet Hengst à la page « Ressources humaines ».



« Le plaisir du travail grâce aux comportements respectueux et à une bonne atmosphère au sein de l'entreprise ! »

2.2 Respect du droit et de la loi

Dans notre travail quotidien, nous sommes tenus de respecter les législations régionales, nationales et internationales.

- Nous ne tolérons aucun écart par rapport à la loi. Le non-respect de la loi peut entraîner des sanctions pénales en cas de violation d'une loi pénale, des amendes et des dommages-intérêts. En outre, ce non-respect de la loi est également un danger pour la paix de l'entreprise et la bonne réputation de Hengst. Le non-respect de la loi a de ce fait des conséquences en matière de droit du travail.

2.3 Égalité des chances et respect mutuel

Conformément à notre culture d'entreprise PETE qui nous guide, nos actions en tant que collaborateurs, avec les fournisseurs, les clients et autres partenaires commerciaux sont caractérisées par la tolérance, la politesse et le respect ainsi que par l'équité et la confiance.

- Nous ne tolérons aucune discrimination reposant sur l'âge, le sexe, la couleur de peau, l'origine ethnique ou sociale, l'origine nationale, la nationalité, l'état de



santé, le handicap, la religion, l'orientation sexuelle, les convictions ou les opinions politiques, ou tout autre type de discrimination en vertu des lois des pays et des lieux dans lesquels l'entreprise opère.

- Nous nous engageons à préserver l'égalité des chances des collaborateurs et à sélectionner et promouvoir les collaborateurs en fonction de leurs qualifications et compétences.

- Nous favorisons la diversité, l'égalité des droits et l'inclusion.
- Nous protégeons et respectons les droits des minorités et des peuples autochtones.

2.4 Responsabilité vis-à-vis de l'image de marque de Hengst

Tous les collaborateurs impactent l'image de marque de Hengst par leur façon d'être, leur apparence et

leur comportement. Un non-respect des directives de l'entreprise et un comportement illégal, même de la part d'un seul collaborateur, peuvent causer un préjudice considérable à l'entreprise et notamment à la réputation de Hengst.

- Dans l'accomplissement de nos tâches, nous nous référons à notre culture d'entreprise et nous valorisons la réputation de Hengst lors de nos apparitions en public et dans nos relations avec nos partenaires commerciaux.

2.5 Gestion de la propriété de l'entreprise

Il est de notre intérêt commun de protéger la propriété Hengst et les actifs Hengst. Toute personne qui vole ou détourne des biens de l'entreprise ou endommage sciemment et intentionnellement les biens de l'entreprise qui lui sont confiés se rend passible d'une sanction pénale et est tenue de verser des dommages-intérêts.

- Nous traitons le matériel de travail et d'exploitation qui nous est confié dans les règles de l'art et avec précaution et nous veillons à le protéger pour qu'il ne soit pas abîmé ni volé.
- Nous n'utilisons pas ce matériel de travail et d'exploitation à des fins privées, sauf si une mesure spéciale explicite a été prise à cet effet.

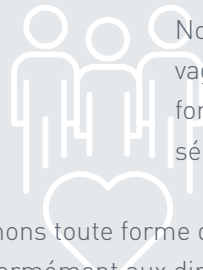
Notre responsabilité sociale

Sur la base de notre culture d'entreprise, la direction et les collaborateurs de l'entreprise Hengst assument clairement leur responsabilité sociale et les principes suivants :

Nous respectons les droits de l'homme reconnus au niveau international et nous nous engageons à les faire respecter.



Nous rejetons tout recours au travail forcé ou obligatoire, toutes les formes d'esclavage ou toutes les pratiques similaires à l'esclavage, à la servitude ou à toutes autres formes de domination et d'oppression sur le lieu de travail. Nous condamnons expressément toute punition corporelle, menace ou harcèlement envers les collaborateurs.

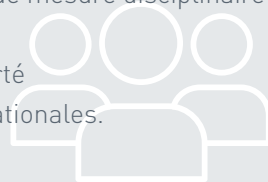


Nous condamnons toute forme de travail des enfants et respectons la législation relative à l'âge minimum des employés conformément aux directives de l'État. Nous n'employons pas de salariés au-dessous de l'âge de fin de scolarité obligatoire en vertu de la loi du lieu de travail. Nous n'embauchons en aucun cas de salariés de moins de 15 ans, sauf exceptions expressément réglementées dans les conventions internationales et la législation locale.

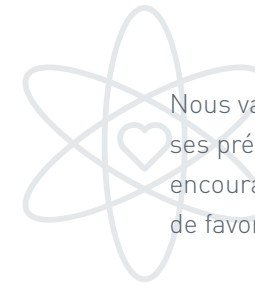
Les salaires, les prestations sociales et les horaires de travail doivent être conformes aux normes légales applicables. La rémunération doit être appropriée, c'est-à-dire qu'elle est au moins conforme aux réglementations locales en matière de salaire minimum et qu'elle constitue dans tous les cas, pour la personne, un salaire permettant de subvenir à ses besoins. Les déductions sur salaire non autorisées et les retenues sur salaire au titre de mesure disciplinaire sont interdites.



Nous respectons le droit de chacun à la liberté d'association, à la liberté d'organisation et aux négociations collectives dans le cadre des lois nationales.

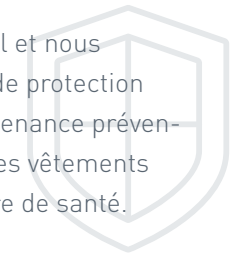


« L'être humain est au centre ! »

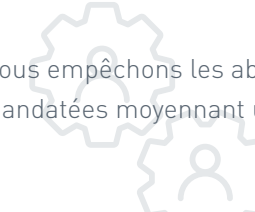


Nous valorisons nos collaborateurs et nous considérons que la possibilité d'exprimer ses préoccupations et suggestions constitue la base d'une bonne collaboration. Nous encourageons la communication ouverte entre les collaborateurs et la direction afin de favoriser la résolution des problèmes et de renforcer le moral des collaborateurs.

Nous protégeons nos collaborateurs contre les dangers sur le lieu de travail et nous réduisons les risques pour la sécurité et la santé moyennant des mesures de protection techniques, des procédures de travail sans danger, des opérations de maintenance préventive, des formations sur la sécurité au travail, des contrôles appropriés et des vêtements de protection adaptés. Nous favorisons les mesures de prévention en matière de santé.



Nous empêchons les abus de pouvoir des forces de sécurité privées ou publiques mandatées moyennant une sélection conforme, leur formation et le contrôle régulier.



Nous nous référons à cet égard à :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (ONU) - Version du 10.12.1948 ;
- Les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies (ONU) - Version du 25.09.2015 ;
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (ONU) - Version du 16.06.2011 ;
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (OCDE) - Version du 08.06.2023 ;
- Les 10 normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) - Conventions n° 87 (1948), n° 98 (1949), n° 29 (1930 + protocole de 2014), n° 105 (1957), n° 100 (1951), n° 111 (1958), n° 138 (1973), n° 182 (1999), n° 155 (1981), n° 187 (2009) ;
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (ONU) - Version du 19.12.1966 ;
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ONU) - Version du 16.12.1966.

**« Nous sommes Hengst Filtration.
Notre vision est : Purifying our planet. »**

Grâce à nos produits, nous apportons une contribution essentielle à l'utilisation durable des ressources, à la protection de l'environnement et notamment à la protection du climat. Nous concevons nos produits, des prestations de service et des processus de manière respectueuse de l'environnement. Nous veillons dans la mesure du possible à une utilisation ciblée et économe des ressources naturelles.

Nous respectons les normes et les lois nationales et internationales applicables en matière d'environnement.

Nous surveillons et réduisons notre consommation d'énergie et prenons des mesures pour réduire nos émissions de CO₂. Nous encourageons l'acquisition, l'utilisation et le développement économiques de technologies efficaces sur le plan énergétique. Nous poursuivons notre transition vers des sources d'énergie renouvelables.

Notre responsabilité écologique

Nous veillons à éviter tout préjudice sur l'environnement qui entacherait les principes de conservation et de production de la nourriture, qui empêcherait l'accès à l'eau potable et aux installations sanitaires ou nuirait à la santé, par exemple par des modifications nocives du sol, par la pollution de l'eau ou de l'air, par des émissions sonores et/ou une consommation d'eau excessive.

Nous ne participons pas au vol de terres et nous respectons l'interdiction de l'évacuation illégale de terres, de forêts et de cours d'eau par l'acquisition, la construction ou toute autre utilisation de terres, de forêts et de cours d'eau servant à la subsistance de personnes.

Pour manipuler des substances dangereuses et des déchets, nous nous engageons à prévenir, minimiser ou éliminer les risques potentiels pour les collaborateurs et les personnes impliquées.

Nous protégeons les écosystèmes naturels, la biodiversité et la qualité des sols.

Nous suivons les directives des conventions suivantes :

- la Convention de Minamata (Mercure),
- la Convention de Stockholm (Polluants Organiques Persistants POP),
- la Convention de Bâle (transferts transfrontaliers de déchets dangereux et leur élimination).

« Nous ne participons pas à la corruption ! »

5.1 Anti-corruption : Gestion des cadeaux, des invitations et des dons

Notre comportement envers nos partenaires commerciaux est déterminé par l'intégrité. Tout comportement de corruption fausse la concurrence et altère fortement la réputation de Hengst. Les personnes impliquées encourent des amendes ou des peines de prison et la confiscation des avantages financiers obtenus.

- L'octroi d'avantages et la corruption de fonctionnaires, mais également la corruption de nos collaborateurs et de ceux d'autres entreprises, sont passibles d'une sanction pénale et ne sont pas tolérés chez Hengst.
- Nous n'utilisons jamais notre position professionnelle pour exiger, accepter, obtenir ou faire promettre des avantages, qu'il s'agisse de cadeaux en espèces ou d'autres prestations.
- Nous prenons des mesures strictes contre tout mauvais comportement et nous sanctionnons.

Les cadeaux et les gratifications aux clients ou aux fournisseurs ne sont autorisés que dans le cadre du maintien habituel et approprié de la relation commerciale. Il s'agit notamment d'attentions de faible valeur ou de cadeaux de courtoisie correspondant à l'usage général, par exemple des stylos ou des calendriers.

- Nous n'offrons et nous n'acceptons jamais de cadeaux ou autres attentions dépassant le geste de courtoisie.
- D'une manière générale, aucun cadeau ou objet similaire ne doit être offert aux autorités et aux fonctionnaires.

Pratiques commerciales responsables, relations avec les partenaires commerciaux et les tiers



- Nous proposons ou acceptons des invitations à des repas d'affaires uniquement si ceux-ci servent un objectif commercial légitime et se déroulent dans un cadre social correct. En cas de doute, nous demandons l'accord de nos supérieurs.
- Lors de la conclusion de contrats avec des consultants, des intermédiaires, des agents ou des tiers de même ordre, nous veillons strictement à ce qu'ils n'offrent pas, n'accordent pas et n'exigent pas d'avantages non autorisés.

La direction décide seule de l'affectation des dons ou des éventuelles activités de sponsor.

➔ Si nous avons des questions ou des incertitudes en matière de corruption ou sur le caractère approprié des cadeaux ou des attentions de partenaires commerciaux, nous nous adressons à nos supérieurs, au service juridique ou au service de contrôle interne.

« Nous jouons franc-jeu ! »



5.2 Une concurrence loyale

Hengst respecte et applique les règles nationales et internationales en matière de concurrence loyale, en particulier les lois antitrust applicables et autres lois régissant la concurrence. Les violations de la loi antitrust peuvent entraîner de lourdes amendes pour Hengst et en outre des pénalités financières, voire des peines de prison, pour certains collaborateurs.

- Dans nos relations avec nos concurrents, nous ne concluons pas d'accords écrits ou oraux et nous n'entreprenons pas d'autres activités qui influencent les prix ou les conditions, qui attribuent des territoires de vente ou des clients ou qui entravent illégalement la libre concurrence ouverte.
- Nous nous interdisons d'exercer toute influence illégale sur la politique des prix ou toute autre politique commerciale de nos clients.
- Nous faisons décentement des affaires avec des produits innovants et d'excellente qualité et, en ce sens, nous nous confrontons à la libre concurrence du marché.

5.3 Évitement des conflits d'intérêts

Dans l'environnement du travail et des affaires, des conflits peuvent apparaître entre les intérêts personnels ou financiers des collaborateurs et les intérêts de l'entreprise. Ces conflits d'intérêts peuvent fortement altérer la capacité des collaborateurs à juger, à décider en toute indépendance et à faire preuve de loyauté.

- Nous veillons à éviter impérativement ce type de conflits d'intérêts. Si un tel conflit d'intérêts survient, nous le traitons ouvertement et nous en parlons immédiatement à nos supérieurs hiérarchiques directs ou au service de contrôle interne.
- Si nous traitons avec des entreprises dans lesquelles nous sommes nous-mêmes significativement impliqués sur le plan financier ou commercial, ou bien notre conjoint ou conjointe, ou un membre de notre famille immédiate ou un ami, nous le signalons à nos supérieurs hiérarchiques ou au service de contrôle interne. Par significativement impliqués, il faut entendre que nous-mêmes, ou un membre de notre famille ou un ami, sommes en mesure d'influencer la relation entre Hengst et cette entreprise (fournisseur, concurrent, client).
- En tant que collaborateurs de Hengst, nous nous engageons à mettre notre force de travail à la disposition de l'entreprise et à exécuter les tâches qui nous sont confiées au mieux de nos connaissances et de nos capacités.

5.4 Publication des informations financières et respect des lois fiscales

Nous respectons les règles comptables en vigueur et publions des informations financières en accord avec les réglementations nationales et internationales. En payant des impôts, la société Hengst participe au financement des pouvoirs publics et elle y est contrainte. Les pouvoirs publics veillent quant à eux au bon fonctionnement de l'infrastructure et de l'éducation, condition préalable indispensable à la réussite économique de Hengst.

Outre cette obligation sociale, le non-respect des directives fiscales peut entraîner un préjudice financier considérable pour le groupe Hengst et nuire du même coup gravement à sa réputation.

- Nous nous engageons expressément à respecter toutes les lois fiscales et tous les décrets fiscaux.
- Nous veillons, grâce à la mise en place de structures et de processus internes et grâce à l'acquisition de connaissances, à ce que les impôts dus par les différentes sociétés du groupe soient établis intégralement, correctement et dans les délais impartis et qu'ils soient payés aux autorités fiscales compétentes.
- Parallèlement, nous nous engageons à respecter toutes les réglementations relatives à la transparence fiscale conformément aux normes internationales.

« Nous ne blanchissons pas d'argent ! »

5.5 Mesures contre le blanchiment d'argent

Les opérations de livraison et de vente au niveau international comportent le risque d'être utilisées à des fins de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme. Le blanchiment d'argent est l'introduction clandestine d'actifs et/ou de fonds acquis de manière criminelle dans le circuit économique et financier légal afin d'en dissimuler leur véritable origine. Le blanchiment d'argent est une infraction pénale au regard du droit pénal national et international.

Des signes possibles de l'existence d'un blanchiment d'argent apparaissent, par exemple, dans les cas suivants :

- paiements via des comptes établis dans des pays tiers,
- paiements effectués par un tiers, et non par le véritable partenaire contractuel, sauf convention contraire,
- paiements par le biais de sociétés écrans,
- trop-perçus et cas de transferts,
- paiements d'achats de l'entreprise par des sources privées,
- transactions ou modèles économiques qui n'ont aucun sens économique,
- tentative d'opération telle que celles citées ci-dessus ou demande pour savoir si une telle opération serait possible.

La prévention du blanchiment d'argent constitue un élément important dans la lutte contre la criminalité organisée et le financement du terrorisme.

- Nous prenons les mesures nécessaires pour effectuer nos activités avec des partenaires sérieux qui effectuent des activités légitimes en utilisant des ressources légitimement acquises.
- Nous sommes tenus de respecter toutes les lois, règles et réglementations applicables pour la lutte contre le blanchiment d'argent.

→ Les services Contrôle Interne et Finances répondent aux questions portant sur la prévention du blanchiment d'argent.

→ Vous trouverez de plus amples informations et des documents de formation sur les thématiques citées au chapitre 5 de l'intranet Hengst à la page « Compliance ».



6.1 Protection des données

Nous prenons très au sérieux la protection et la confidentialité des données personnelles ou des informations qui nous sont autrement fournies et nous adhérons à la loi sur la protection des données, en particulier la loi fédérale sur la protection des données (BDSG) et le règlement général européen sur la protection des données (RGPD).

- Nous collectons et traitons les données personnelles dans le strict respect des règles de protection des données. Il est particulièrement important pour nous de traiter les données uniquement si le droit l'autorise. En outre, nous veillons à ce que les données soient collectées uniquement à des fins légitimes et spécifiées.
- Nous garantissons la transparence afin que les personnes concernées puissent comprendre comment leurs données sont utilisées. Nous traitons uniquement les données dont nous avons vraiment besoin et les conservons en mémoire aussi brièvement que nécessaire. Dès que les données ont été utilisées aux fins prévues, elles sont supprimées ou anonymisées.
- Nous protégeons les droits personnels de toutes les personnes impliquées et protégeons les données personnelles contre toute utilisation abusive et/ou tout accès non autorisé.
- Nos processus et méthodes protègent la confidentialité des données et apportent la garantie que nous agissons conformément aux lois sur la protection des données et à nos directives internes.

Protection des données et traitement responsable des informations

« Nous traitons les informations privées et secrètes de manière confidentielle !

6.2 Informations confidentielles

L'intégralité de nos connaissances, de nos expériences et de nos idées d'innovation sont le résultat d'années de dur travail engagé. Elles garantissent notre activité et notre position par rapport à la concurrence.

- Nous utilisons les données et informations dont nous prenons connaissance au sein de l'entreprise uniquement dans le cadre de ce qui est autorisé. En fonction de l'importance des informations, nous prenons des mesures de sécurité supplémentaires telles que des obligations de confidentialité.
- Nous ne transmettons pas d'informations confidentielles ni de documents confidentiels à des tiers et nous ne les rendons pas accessibles d'une quelconque autre manière. Cela s'applique notamment aussi aux données confidentielles, secrètes et personnelles qui nous sont confiées par nos partenaires commerciaux. Les informations confidentielles et les documents confidentiels incluent notamment les données clients et les informations sur la conception des produits, le marketing, les prix, les secrets commerciaux, les méthodes protégées par des droits de propriété intellectuelle, les processus de production et/ou les bénéfices de l'entreprise.
- Nous nous engageons également à traiter de manière confidentielle les secrets d'affaires et commerciaux, les thématiques internes et autres informations nécessitant protection. Cette disposition s'applique encore après la fin de la relation de travail avec Hengst.





6.3 Sécurité des informations

Hengst permet à ses collaborateurs d'échanger des informations par voie électronique dans le monde entier grâce à des ordinateurs de bureau, des ordinateurs portables et des téléphones fixes/portables. Cependant, l'utilisation de ces possibilités de communication comporte également des risques quant à la protection des données personnelles des individus et la protection des données de l'entreprise.

- Nous nous engageons à respecter les dispositions légales sur la protection des données ainsi que la législation et les règles d'entreprise sur la sécurité des informations et sur l'utilisation des systèmes informatiques.
- Nous ne remettons pas les mots de passe personnels ni les codes d'accès à des tiers, et nous n'acceptons pas et n'utilisons pas ceux des tiers.

La cybersécurité la plus forte possible est aujourd'hui essentielle à la survie des entreprises. De ce fait, Hengst investit massivement dans les technologies pour sécuriser nos systèmes et nos données.

- Nous veillons ensemble à ce que ces mesures de protection soient durables en attachant une importance particulière à toutes les mesures de sensibilisation à la sécurité, en utilisant les outils et formations proposés et en signalant les anomalies.
- Nous n'ouvrons jamais ou n'installons jamais sans vérification des pièces jointes à des emails, des applications (apps) ou des téléchargements depuis Internet ou depuis tous autres fichiers. Nous ne cliquons jamais sans vérification sur des liens suspects ou nous ne saisissons jamais nos données d'accès personnelles ailleurs que sur des systèmes que nous connaissons.
- Nous abordons chaque situation inhabituelle avec bon sens et nous sommes attentifs, notamment pour manipuler des courriers électroniques, des clés USB ou d'autres appareils tiers.

➔ Pour toute question et en cas de doute, nous nous adressons au délégué à la protection des données ou au responsable de la sécurité informatique.

➔ Vous trouverez de plus amples informations sur l'intranet Hengst à la page « Sécurité des informations ».

Traitement des droits de propriété intellectuelle (brevets, marques)

La marque « Hengst » représente la valeur centrale de notre entreprise. Nous sommes fiers de nos produits, et à juste titre. Chacun de nos composants porte de ce fait notre marque.

Les droits de brevets sont des droits de monopole. Il est interdit à quiconque autre que Hengst de proposer, de fabriquer ou de vendre un produit ainsi protégé. Le non-respect de ces droits peut entraîner des demandes en dommages et intérêts, des rappels de produits, ou même l'arrêt de la production en série d'un composant, et représente ainsi un risque économique considérable pour une entreprise.

Pour assurer l'avenir de notre entreprise, nous investissons des sommes considérables dans le développement de produits et de systèmes de filtration innovants. La protection de nos propres droits de propriété

intellectuelle rend plus difficile la reproduction de nos technologies par les concurrents et favorise ainsi nos efforts à garantir au long cours pour Hengst les commandes des clients et notamment les pièces détachées. Nous respectons la propriété intellectuelle des tiers. Pour ce faire, nous déterminons soigneusement les possibilités et les limites de nos actions afin de ne pas violer les droits de propriété intellectuelle de tiers. En retour, nous attendons de nos concurrents qu'ils respectent nos droits de propriété intellectuelle. Nous veillons dans une large mesure au respect de nos droits de propriété intellectuelle.

- Nous ne violons aucun droit de propriété de tiers (brevets, marques, etc.).
- Nous protégeons nos innovations par nos propres droits de propriété intellectuelle.

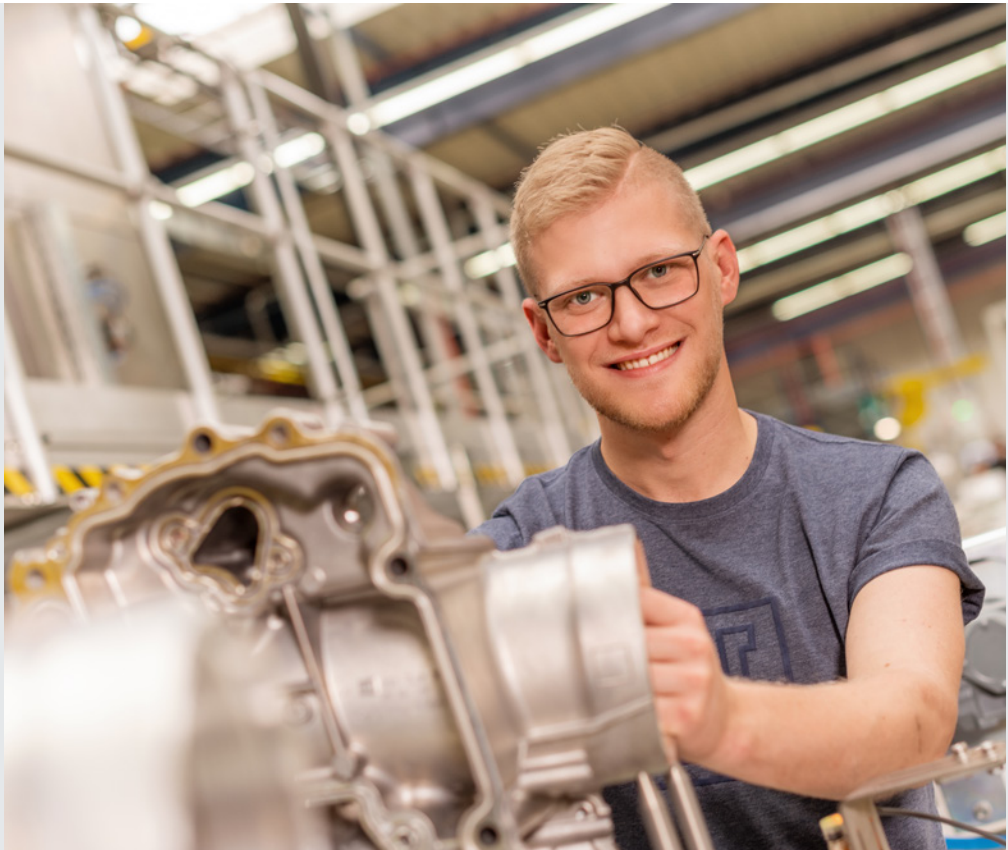
→ Le service Propriété intellectuelle répond aux questions sur les sujets évoqués ci-dessus.

→ Vous trouverez de plus amples informations sur l'intranet Hengst à la page « Propriété intellectuelle ».

« Nous protégeons nos innovations ! »



« Nous opérons à l'échelle internationale – selon des règles clairement définies ! »



Hengst est une entreprise d'envergure mondiale. Du fait de l'activité internationale, les lois nationales, européennes et internationales sur les douanes et le commerce extérieur doivent être respectées. Nous sommes tenus de respecter ces lois et ces réglementations.

Tous les collaborateurs qui abordent les sujets suivants dans le cadre de leur activité :

- importation et exportation de marchandises,
- transfert transfrontalier de services,
- transfert transfrontalier de matériel informatique, de logiciels et de technologies (y compris de données techniques),
- transactions de capitaux et paiements transfrontaliers,

doivent respecter les sanctions économiques, les lois de contrôle des exportations, les lois sur les exportations et importations, ainsi que les directives et processus internes.

Les violations de ces lois et de ces réglementations, même involontaires, peuvent entraîner des pénalités financières et des sanctions importantes, le refus de licences d'exportation, la perte de privilèges d'exportation et/ou des contrôles douaniers et des retards à la douane. Étant donné que ces lois et ces réglementations sont complexes et qu'elles peuvent être traitées de différentes manières selon les pays, nous nous tenons toujours informés de ce à quoi il faut veiller avant d'entreprendre des opérations.

Respect des réglementations douanières et du commerce extérieur

→ Pour toute question ou besoin de formation, nous nous adressons au service Douanes et contrôle des exportations à l'adresse customs@hengst.de ou à l'interlocuteur local compétent en matière de douanes et de contrôle des exportations.

→ Vous trouverez de plus amples informations sur l'intranet Hengst à la page « Douanes ».

Organisation de la Compliance et interlocuteurs

Le (la) responsable de la Compliance chez Hengst est rattaché(e) au service Contrôle interne et doit rendre des comptes à la direction.

Lors de formations sur la Compliance et de la mise en place de mesures, le (la) responsable de la Compliance est assisté(e) par des interlocuteurs Compliance dans les usines et fonctions centrales allemandes concernées ainsi que sur les sites internationaux.

Si vous avez des questions sur le Code de conduite ou des remarques à faire sur des comportements défaillants ou des violations de règles - en particulier au sujet d'un comportement criminel au sein de l'entreprise - les interlocuteurs suivants sont à votre disposition :

Supérieurs hiérarchiques

En vertu de notre culture d'entreprise Hengst, les supérieurs hiérarchiques respectifs sont en général les premiers interlocuteurs pour les questions de Compliance. En cas d'impossibilité ou de volonté contraire, les personnes suivantes sont à votre disposition.

Interlocuteurs Compliance selon les secteurs et les sites

Les noms et coordonnées des interlocuteurs Compliance figurent sur l'intranet Hengst dans la rubrique « Compliance » ou sur d'autres supports d'informations (panneaux d'information, communications internes, etc.).

Responsable de la Compliance

Service Contrôle interne
T: +49 251 20202 462 M: compliance@hengst.de

Suppléant/e :
Service juridique / Group General Counsel
T: +49 251 20202 332 M: compliance@hengst.de

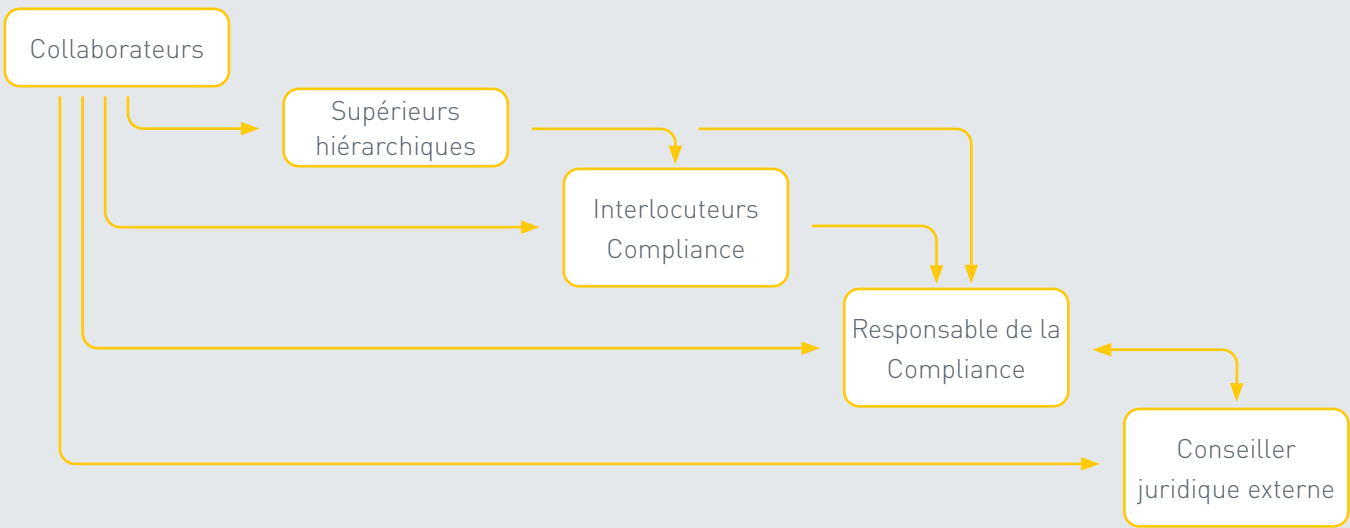
Aide juridique externe / médiateur

En cas de besoin, des interlocuteurs externes sont également à disposition au titre de médiateurs neutres dans les différents pays. Vous les trouverez sur l'intranet de Hengst et sur le site Internet de Hengst dans la rubrique « Compliance » ou sur des supports d'informations locaux correspondants (panneaux d'information, communications internes, etc.).

« Nous prenons la Compliance au sérieux ! »



Interlocuteurs et communication sur les thématiques de la Compliance :



Signalement de préoccupations et de remarques

Hengst considère que le comportement éthique et conforme à la loi est de la plus haute priorité dans ses propres activités et dans ses relations avec ses partenaires. Outre les interlocuteurs mentionnés au chapitre 9 pour les thématiques de Compliance, Hengst a mis en place une procédure électronique de signalement qui permet à des personnes internes et externes à l'entreprise de signaler des violations du droit applicable, ou des directives internes, ou de principes d'affaires, notamment du présent Code de conduite Hengst, ou de signaler des préoccupations concernant une violation potentielle ou effective de ces règles.

Lorsqu'une personne a recours à la procédure de signalement électronique, elle est libre de décider si elle souhaite rester anonyme ou communiquer ses coordonnées à Hengst.

Le portail de signalement est accessible :



- sur le site Hengst : **Entreprise → Compliance → Portail de signalement**,



- sur l'intranet à la page « **Compliance** » → **Portail de signalement**.

Vous y trouverez des informations plus détaillées sur l'utilisation des portails de signalement dans les « Règles de procédure pour le signalement des plaintes et des remarques ».

« Speak up ! Nous faisons preuve de courage civil ! »

Sur la base de valeurs morales et de la culture d'entreprise de Hengst, nous agissons avec maturité et faisons preuve de courage civil lorsque nous abordons ouvertement et de bonne foi les questions et préoccupations relatives aux thématiques de Compliance.

- Nous utilisons notre capacité de jugement raisonnablement et nous nous laissons guider par l'honnêteté et l'intégrité.
- Si nous soupçonnons une violation du présent Code de conduite - notamment un comportement criminel -, en le signalant immédiatement, nous agissons de manière responsable par le fait que nous contribuons à éviter des dommages à l'entreprise, aux collaborateurs et aux autres personnes responsables.
- Quelle que soit sa position dans l'entreprise, personne ne peut ordonner un comportement inapproprié ou illégal. Cela signifie par conséquent que nous ne pouvons jamais justifier un comportement inapproprié ou illégal au motif qu'il s'est produit sur instruction d'une personne occupant une position supérieure.

Les informations sur les violations de Compliance effectives ou possibles sont traitées de manière confidentielle, à moins que des exigences légales coercitives n'exigent leur divulgation. Une enquête objective est menée si nécessaire pour prendre les contre-mesures qui conviennent.

Hengst ne tolère pas les représailles contre une personne ayant courageusement et de bonne foi dénoncé et signalé des violations de Compliance. En revanche, les signalements formulés avec une intention malhonnête, malveillante ou abusive (par exemple, de fausses attaques personnelles contre certaines personnes) constituent eux-mêmes une violation de Compliance. Nous n'acceptons pas ce type de comportement et nous nous réservons le droit de répondre par des mesures disciplinaires.



Respect du Code de conduite :

En qualité de collaborateur de Hengst, je suis conscient que le respect de la législation et des directives stipulées dans le présent Code de conduite est une condition préalable à mon emploi chez Hengst. En toute connaissance de cause, je ne violerai aucune des directives qui sont stipulées dans le Code de conduite.

Cette brochure peut être demandée à l'adresse suivante : **compliance@hengst.de**.

Elle est disponible dans les langues suivantes : allemand, anglais, français, danois, polonais, tchèque, roumain, portugais et chinois.

→ La version actuelle du Code de conduite ainsi que des mises à jour et des informations complémentaires sur le thème de la Compliance chez Hengst sont disponibles sur l'intranet à la page « Compliance ».

Hengst SE

Nienkamp 55-85 • 48147 Muenster • Allemagne

Tél. : +49 251 20202-0

info@hengst.de

hengst.com

Date de publication

Avril 2025