

---

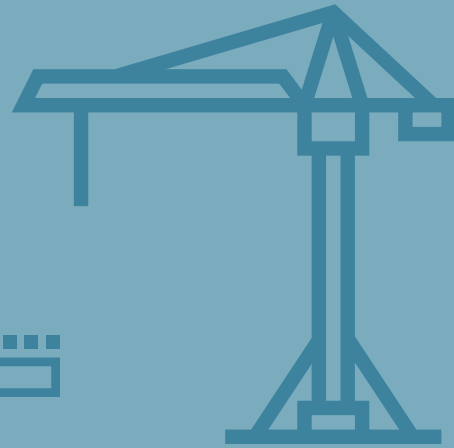
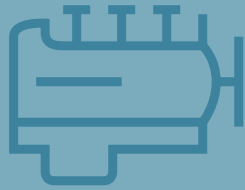
# Code de Conduite

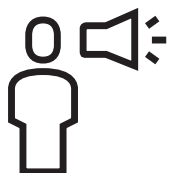
---

Sociétés et collabora-  
teurs du Groupe

**LIEBHERR**

Le Groupe





## 01 **Objet et champ d'application**

Le présent code de conduite est une directive qui s'applique à toutes les activités économiques du Groupe Liebherr et qui définit des normes claires en matière d'intégrité et d'activité économique correcte. Elle est obligatoire pour toutes les employées et tous les employés (ci-après « employés ») du Groupe Liebherr. Elle complète les autres directives et politiques existantes du Groupe (en particulier les valeurs fondamentales du Groupe Liebherr, la Corporate Responsibility Policy [ci-après « Group CR Policy »] valable pour l'ensemble du Groupe et les principes directeurs relatifs à la protection des données personnelles). Pour des raisons de lisibilité, seul le genre masculin est utilisé ci-après, sans aucune intention discriminatoire. Celui-ci est ici représentatif d'une désignation neutre en termes de genre. On entend par là toutes les identités de genre.

Les employés sont tenus d'exercer leur jugement de manière responsable et prudente et d'être guidés par l'honnêteté, la fiabilité et la probité. Un employé ne doit pas abuser de sa position pour en tirer un profit personnel ni encourager ou tolérer un comportement non conforme au présent code de conduite.

Mais les consultants, délégués, distributeurs, sous-traitants ou autres personnes travaillant pour le Groupe Liebherr devraient également être encouragés à respecter ce code de conduite.



## 02 **Respect de la législation en vigueur**

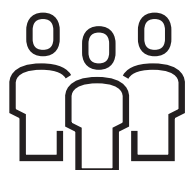
Chaque employé est tenu de respecter les dispositions légales de l'ordre juridique dans le cadre duquel il agit.

Si les lois et réglementations locales sont moins restrictives, nos actions sont guidées par les principes de ce code de conduite. Si des lois locales et/ou des réglementations locales sont plus contraignantes, les lois et réglementations plus contraignantes doivent être respectées, tout en

s'efforçant de respecter autant que possible l'esprit du présent code de conduite.

En cas de doute, l'employé doit demander un avis juridique.

Le présent code de conduite traite ci-après d'aspects et de domaines choisis que le Groupe Liebherr considère comme particulièrement importants.



## 03 **Employés**

La collaboration doit être caractérisée par la bienséance, le respect mutuel, l'équité et la confiance. Une communication ouverte doit toujours être maintenue.

Les insultes personnelles ou le harcèlement sexuel ne sont pas tolérés. La vie privée de chaque employé doit être respectée de manière appropriée.

La sélection et la promotion des employés doivent se faire sur la base de leurs qualifications pour l'activité prévue, indépendamment du sexe, de l'âge, de la couleur de peau, de l'origine ethnique, de l'identité et de l'orientation sexuelle, d'un handicap, de l'appartenance religieuse, des convictions philosophiques ou d'autres caractéristiques personnelles.

La sécurité des employés sur le poste de travail doit faire l'objet de la plus grande attention.



## 04 Concurrence ouverte et loyale

Le Groupe Liebherr est attaché à une concurrence loyale et ouverte sur les marchés du monde entier. Les accords anti-concurrentiels sur les prix avec les concurrents ou les

répartitions de marché, tout comme les abus de position dominante, ne sont pas admis.



## 05 Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent désigne le processus d'introduction dans le circuit financier et économique légal d'argent gagné illégalement ou de valeurs patrimoniales acquises illégalement. Le Groupe Liebherr soutient les mesures prises à

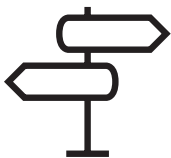
l'échelle mondiale pour lutter contre le blanchiment d'argent. Les employés doivent respecter les obligations de diligence appropriées, en particulier lorsqu'il s'agit de transactions importantes en espèces.



## 06 Octroi et réception d'avantages indus

En particulier dans les relations d'affaires ou avec les autorités, aucun employé ne doit promettre, offrir, accorder, solliciter, accepter ou procurer, directement ou indirectement, des avantages indus à des partenaires commerciaux, à leurs employés ou à des membres des autorités. De même,

un employé ne doit pas demander ou recevoir d'avantages indus de la part de partenaires commerciaux. Un avantage est indu lorsque sa nature et son étendue sont susceptibles d'influencer les actions et les décisions du bénéficiaire.



## 07 Conflits d'intérêts

Les employés doivent éviter les situations dans lesquelles les intérêts personnels sont en contradiction avec l'accomplissement de leur devoir au sein du Groupe Liebherr. Si un tel conflit d'intérêts survient, l'employé doit en informer son supérieur hiérarchique.

Il est notamment interdit aux employés de prendre des participations ou d'agir pour le compte de concurrents, de fournisseurs ou de clients. Les participations dans des sociétés cotées en bourse en sont exclues.



## **08 Protection des informations et des secrets commerciaux**

Chaque employé est tenu de traiter de manière confidentielle les informations commerciales concernant le Groupe Liebherr ou les partenaires commerciaux qui n'ont pas été rendues publiques, de prendre des mesures pour éviter qu'elles ne soient divulguées involontairement et de n'utiliser les informations que dans la mesure où cela est nécessaire dans l'intérêt de l'entreprise.

Il est interdit aux employés de se procurer des secrets commerciaux de tiers par des moyens illégaux.

Lors de l'échange électronique d'informations, des mesures efficaces doivent être prises pour assurer la sécurité des données et la protection de la personnalité.



## **09 Protection des données**

Le Groupe Liebherr traite, enregistre et protège les données personnelles dans le respect des dispositions légales applicables. Si ces dernières s'avèrent moins strictes que les principes découlant des lignes directrices sur la protection

des données à caractère personnel applicables à l'ensemble du groupe, il convient de suivre les prescriptions des lignes directrices.



## **10 Protection des actifs**

Le Groupe Liebherr met à la disposition de ses employés les immobilisations corporelles nécessaires à la réalisation de leur travail, telles que les bâtiments, les installations, les appareils et autres actifs, tels que les stocks, les liquidités, les droits de propriété intellectuelle, le savoir-faire.

Les immobilisations corporelles et autres actifs du Groupe Liebherr ne peuvent en principe être utilisés qu'à des fins professionnelles. Une utilisation privée n'est autorisée qu'avec un accord écrit.

Les employés doivent traiter ces immobilisations corporelles et autres actifs avec soin et les protéger contre toute perte, tout vol ou tout dommage.



## **11 Contrôle des exportations et des importations**

Le Groupe Liebherr s'engage à respecter les normes juridiques applicables au contrôle des exportations et importations - en particulier les exigences d'autorisation, les inter-

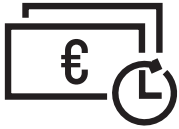
dictions d'exportation, d'importation et d'assistance - dans le cadre du transfert, de l'exportation et de l'importation des biens concernés.



## **12 Protection de la santé et de la sécurité**

Pour le Groupe Liebherr, la sécurité et la santé au travail revêtent une grande importance. C'est pourquoi ce point a également été intégré dans la CR Policy. Il y est notamment

question de l'importance de la protection de la santé et de la sécurité, raison pour laquelle nous renvoyons ici aux explications correspondantes dans la Group CR Policy.



## **13 Rémunération et durée du travail**

La rémunération est basée sur les lois en vigueur et, le cas échéant, sur les conventions collectives obligatoires existantes, complétées par les lois nationales pertinentes en matière de salaire minimum. Le Groupe Liebherr s'engage à

respecter les lois en vigueur et les normes internationales du travail en ce qui concerne la durée maximale du travail autorisée.



## **14 Travail forcé et travail des enfants, droits de l'homme et discrimination**

Le Groupe Liebherr ne tolère pas et ne pratique pas le travail des enfants dans ses entreprises.

Le travail forcé, l'esclavage moderne ou toute autre mesure liberticide comparable sont interdits. Tout travail doit être volontaire et il doit être possible de mettre fin à la relation de travail.

Le Groupe Liebherr encourage l'égalité des chances et ne tolère aucune discrimination. Toutes les personnes sont traitées de manière égale, indépendamment de leur sexe, de leur âge, de leur couleur de peau, de leur origine ethnique, de leur identité et de leur orientation sexuelles, de leur handicap, de leur appartenance religieuse, de leurs convictions ou de toute autre caractéristique personnelle.



## **15 Environnement**

Le Groupe Liebherr s'engage pour une gestion responsable et respectueuse de l'environnement et des ressources naturelles. C'est pourquoi ce point a également été intégré dans la CR Policy. Il y est notamment

question de l'importance de la protection de l'environnement, raison pour laquelle nous renvoyons ici aux explications correspondantes dans la Group CR Policy.



## **16** Gestion des minéraux de conflit

Le Groupe Liebherr prend toutes les mesures nécessaires pour éviter l'utilisation de minéraux de conflit dans ses pro-

duits, afin de prévenir les violations des droits de l'homme, la corruption et le financement de groupes armés ou autres.



## **17** Mise en œuvre

Les directions des sociétés du Groupe Liebherr doivent veiller de manière appropriée à ce que les employés prennent connaissance du présent code de conduite et le respectent.

Tout employé doit signaler toute violation du code de conduite à la direction concernée ou au Chief Compliance Officer de Liebherr-International AG par le biais des canaux de signalement respectifs du système d'alerte du Groupe Liebherr. Le système d'alerte est ouvert à tous les employés pour signaler des violations potentielles importantes de la loi ou des règles.

La confidentialité de ces messages est garantie dans la mesure du possible. Aucune mesure de rétorsion à l'encontre d'un employé ayant signalé de bonne foi une violation du code de conduite ne sera tolérée. Lors de ses contrôles, le service de révision du Groupe veille au respect de ce code de conduite et l'intègre dans ses critères de contrôle.

La violation de ce code de conduite par un employé peut entraîner des mesures de droit du travail pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail, ainsi que d'autres mesures juridiques.

<sup>1</sup> Le terme « minéraux de conflit » désigne ici les matières premières ou les minéraux provenant de régions du monde politiquement instables et dont l'extraction ou le commerce favorise le travail forcé et d'autres violations des droits de l'homme, conduit à la corruption ou au blanchiment d'argent ou sert à financer des groupes armés. Il s'agit typiquement des minéraux et matières premières suivants provenant de régions politiquement instables de ce monde : étain, tantale, tungstène et or.

**Liebherr-International AG**

CH-1630 Bulle / FR

Téléphone : +41 26 913 31 11 • Fax : +41 26 913 31 31

[www.liebherr.com](http://www.liebherr.com)

Année de publication : 2022

Créateur : Fonction centrale D

Date : Juin 2022