
Code de conduite

Chers collègues, chers partenaires commerciaux,

Le Code de conduite LEDVANCE contient les principes et règles fondamentaux relatifs à la conduite de tous les collaborateurs. Il explique comment nous assumons notre responsabilité éthique et légale en tant que société. Il s'applique tant au sein de la société qu'à l'égard de nos partenaires extérieurs et du public.

Le Code de conduite repose sur la réglementation juridique et les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme, à la lutte contre la corruption et au développement durable. Il est destiné à renforcer la sensibilisation à la loi et aux normes morales en tant que partie intégrante de nos activités entrepreneuriales. Chacun d'entre nous devrait toujours agir avec une intégrité et une responsabilité personnelles absolues.

Le Code de conduite est un élément essentiel du système de gestion de la conformité de LEDVANCE. Notre société considère la conformité comme un pilier de toutes ses décisions et activités. En particulier, la prévention de la corruption et d'autres violations de la concurrence loyale est la première des priorités pour LEDVANCE. La conformité n'est pas un programme ; c'est notre manière d'exercer nos activités et de garantir l'intégrité commerciale.

Le Code de conduite s'applique à l'échelle mondiale pour tous les collaborateurs. Ce document ainsi que les autres composants du système de gestion de la conformité de LEDVANCE peuvent être consultés à tout moment sur la page d'accueil de l'intranet Conformité. Si vous avez des questions concernant le Code de conduite, contactez le service Conformité.

Sentiments distingués,

Votre équipe Conformité LEDVANCE
Janvier 2021

Table des matières

A. Exigences fondamentales en matière de comportement	4
A.1 Comportement conforme à la loi	4
A.2 Respect mutuel, honnêteté et intégrité	4
A.3 Responsabilité à l'égard de la réputation de LEDVANCE	4
A.4 Gestion, responsabilité et surveillance	4
B. Traitement des partenaires commerciaux et des tiers	5
B.1 Concurrence loyale et législation antitrust	5
B.2 Lutte contre la corruption : offre et octroi d'avantages	6
B.3 Lutte contre la corruption : demande et acceptation d'avantages	7
B.4 Contributions politiques, dons de bienfaisance et mécénat	7
B.5 Marchés publics	8
B.6 Lutte contre le blanchiment d'argent	8
B.7 Mesures de réglementation commerciale	9
B.8 Collaboration avec les fournisseurs	9
C. Prévention des conflits d'intérêts	10
C.1 Concurrence avec LEDVANCE	11
C.2 Activité complémentaire	11
C.3 Participations dans des sociétés tierces	11
D. Gestion des biens de la société	13
E. Traitement des informations	14
E.1 Documents comptables et intégrité financière	14
E.2 Confidentialité	14
E.3 Protection des données et sécurité des données	15
F. Environnement, santé et sécurité	16
F.1 Environnement et sécurité technique	16
F.2 Sécurité au travail	16
G. Plaintes et commentaires	17
H. Mise en œuvre et surveillance	18
I. Informations complémentaires et contacts	18
J. Conventions et recommandations d'organisations internationales	19

A. Exigences fondamentales en matière de comportement

A.1 Comportement conforme à la loi

Le respect de la loi et du système juridique dans chaque pays dans lequel nous exerçons nos activités constitue un principe fondamental pour LEDVANCE. Tous les collaborateurs doivent respecter les lois et réglementations des systèmes juridiques au sein desquels ils travaillent, ainsi que les politiques de LEDVANCE en vigueur. Les infractions à la loi doivent en toutes circonstances être évitées.

Quelles que soient les sanctions qui pourraient être imposées par la loi, tous les collaborateurs qui se rendent coupables d'une infraction feront l'objet de mesures disciplinaires découlant de leur infraction aux obligations liées à leurs fonctions.

A.2 Respect mutuel, honnêteté et intégrité

Nous respectons la dignité de la personne, la vie privée ainsi que les droits individuels de chacun. Nous collaborons avec des personnes aux origines ethniques, cultures, religions, âges, handicaps, identités sexuelles, visions du monde et sexes différents. Conformément à nos principes d'entreprise et aux législations du travail de nombreux pays dans lesquels nous travaillons, nous ne tolérons aucune discrimination à l'égard de qui que ce soit sur la base de l'une de ces caractéristiques, ni aucun harcèlement ou comportement déplacé, qu'il soit de nature sexuelle ou morale d'une autre sorte.

Ces principes s'appliquent aussi bien à la coopération interne qu'au comportement à l'égard de partenaires extérieurs. Les décisions que nous prenons concernant les personnes avec lesquelles nous travaillons (notamment le personnel, les fournisseurs, les clients et les partenaires commerciaux) reposent exclusivement sur des facteurs appropriés, et non sur des considérations inappropriées comme la discrimination ou la contrainte.

Nous sommes transparents, honnêtes, et nous assumons nos responsabilités. Nous sommes des partenaires fiables et ne faisons pas de promesses que nous ne pouvons pas tenir. Et nous attendons de nos collaborateurs qu'ils agissent avec intégrité.

A.3 Responsabilité à l'égard de la réputation de LEDVANCE

La réputation de LEDVANCE est largement déterminée par nos actes et par la manière dont chacun de nous se présente et se comporte. Un comportement illégal ou inapproprié, même de la part d'un seul collaborateur, peut nuire considérablement à la Société.

Chaque collaborateur doit être soucieux de préserver et de promouvoir la bonne réputation de LEDVANCE dans le pays concerné.

A.4 Gestion, responsabilité et surveillance

La culture de l'intégrité et de la conformité au sein d'une entreprise commence à son sommet. Tous les dirigeants doivent remplir leurs obligations d'organisation et de surveillance et sont responsables de tous les collaborateurs qui leur sont confiés. Ils doivent gagner le respect par un comportement personnel, des performances, une transparence et des compétences sociales exemplaires. Cela signifie notamment que chaque dirigeant doit mettre l'accent sur l'importance d'un comportement éthique et de la conformité, en faire des thèmes permanents des activités quotidiennes et les promouvoir par le leadership personnel et la formation. Chaque dirigeant doit également fixer des objectifs clairs, ambitieux et réalistes et donner l'exemple.

Les dirigeants doivent donner à leurs collaborateurs autant de responsabilité individuelle et de latitude que possible, tout en leur faisant comprendre que la conformité est obligatoire à chaque instant et en toutes circonstances. Tous les dirigeants doivent également se montrer disponibles si des collaborateurs souhaitent soulever des préoccupations en matière de conformité, poser des questions ou discuter d'un problème personnel ou professionnel.

Ces responsabilités des dirigeants ne dégagent pas les collaborateurs de leurs propres responsabilités. Nous devons tous travailler ensemble au respect des lois et des politiques de LEDVANCE en vigueur. Ces responsabilités spécifiques aux dirigeants sont énoncées ici pour donner aux collaborateurs une idée du leadership et du soutien qu'ils doivent attendre de leurs supérieurs.

Tous les dirigeants sont tenus de garantir l'absence, dans leur domaine de responsabilité, d'infractions à la législation qu'une surveillance appropriée aurait pu empêcher. Même s'ils délèguent des tâches, ils restent responsables.

Les obligations suivantes incombent aux dirigeants :

1. Le dirigeant doit sélectionner consciencieusement les collaborateurs en fonction de leurs qualifications professionnelles et personnelles et de leur adéquation au poste. Le devoir de diligence est proportionnel à l'ampleur de la tâche que le collaborateur doit exécuter (devoir de sélection).
2. Le dirigeant doit donner des consignes précises, complètes et obligatoires aux collaborateurs, en particulier concernant la conformité à la loi (devoir de donner des consignes).
3. Le dirigeant doit faire en sorte que la conformité à la loi soit surveillée en

permanence (devoir de surveillance).

4. Le dirigeant doit communiquer de manière claire aux collaborateurs l'importance de l'intégrité et de la conformité dans les activités quotidiennes. Il doit également préciser que les infractions à la loi ne sont pas acceptables et auront des conséquences professionnelles (devoir de communication).

B. Traitement des partenaires commerciaux et des tiers

B.1 Concurrence loyale et législation antitrust

Une concurrence loyale permet aux marchés de se développer librement, avec les retombées sociales qui vont de pair. En conséquence, le principe de loyauté s'applique également à la concurrence pour les parts de marché.

Chaque collaborateur est tenu de se plier aux règles de la concurrence loyale.

Le contrôle antitrust peut être complexe, en particulier parce que les règles peuvent être différentes d'un pays à l'autre et d'un cas à l'autre. Par exemple, dans de nombreux pays, les obligations spécifiques aux lois antitrust s'appliquent aux grandes entreprises.

Voici quelques exemples de types de comportement qui peuvent entraîner une infraction aux lois antitrust.

Les collaborateurs ne sont pas autorisés à :

- parler aux concurrents des prix, du rendement, des capacités, des ventes, des offres publiques, des bénéfices, des marges bénéficiaires, des coûts, des méthodes de distribution ou de tout autre paramètre qui détermine ou influence le comportement compétitif de la Société dans le but de demander un comportement parallèle de la part du concurrent ;
- passer un accord avec un concurrent pour ne pas se faire concurrence, pour limiter les relations avec les fournisseurs, soumettre de fausses offres à des appels d'offres ou se répartir les clients, les marchés, les territoires ou les programmes de production ; ou
- avoir une influence quelle qu'elle soit sur les prix de revente facturés par nos acheteurs ou tenter de les forcer à limiter l'exportation ou l'importation de marchandises fournies par LEDVANCE.

En outre, les collaborateurs ne sont pas autorisés à obtenir des renseignements sur la concurrence en recourant à l'espionnage industriel, à la corruption, au vol ou à l'écoute électronique, ni à communiquer délibérément de fausses informations sur un concurrent ou ses produits ou services.

B.2 Lutte contre la corruption : offre et octroi d'avantages

Nous livrons une concurrence loyale pour obtenir des commandes, grâce à la qualité et au prix de nos produits et services innovants, et non en proposant des avantages indus aux autres. C'est pourquoi aucun collaborateur n'est autorisé à offrir, promettre, octroyer ou autoriser, directement ou indirectement, le don d'argent ou de toute autre chose de valeur à un représentant des pouvoirs publics afin d'influencer une action officielle ou d'obtenir un avantage indu.

Cela s'applique également à un homologue commercial privé dans une transaction commerciale en échange d'un avantage indu. Toute offre, toute promesse, tout octroi ou tout don doit être conforme aux lois et aux politiques de LEDVANCE en vigueur et ne doit pas donner l'impression d'un acte de mauvaise foi ou inapproprié. Cela signifie qu'aucune offre, aucune promesse, aucun octroi ou aucun don n'est autorisé(e) s'il/elle peut être raisonnablement interprété(e) comme une intervention visant à influencer de manière inappropriée un représentant des pouvoirs publics ou comme un pot-de-vin versé à un homologue commercial afin d'octroyer à LEDVANCE un avantage commercial.

L'expression « représentant des pouvoirs publics » est comprise au sens large comme incluant les responsables ou employés de tout gouvernement ou toute autre organisation publique, agence ou personne morale, quel que soit leur échelon, notamment les agents ou employés d'entreprises publiques et d'organisations internationales publiques. Cela comprend également les candidats à une fonction politique, les responsables et employés de partis politiques ainsi que les partis politiques.

Par ailleurs, les collaborateurs ne sont pas autorisés à donner de l'argent ou toute autre chose de valeur de manière indirecte (par exemple à un consultant, un agent, un intermédiaire, un partenaire commercial ou un autre tiers) si les circonstances indiquent que la totalité ou une partie peut être directement ou indirectement transmise

- à un représentant des pouvoirs publics afin d'influencer une action officielle ou d'obtenir un avantage indu ;
- à un homologue commercial privé en échange d'un avantage déloyal dans une transaction commerciale.

Les collaborateurs chargés de l'embauche des consultants, agents, partenaires dans

des coentreprises ou autres partenaires commerciaux doivent agir de manière appropriée pour :

- faire en sorte que ces tiers comprennent et respectent les politiques de LEDVANCE en matière de lutte contre la corruption ou les équivalents comparables ;
- examiner les qualifications et la réputation de ces tiers ; et
- Intégrer dans les accords et contrats des dispositions appropriées conçues pour protéger LEDVANCE.

Cela s'applique, de manière non exclusive, s'ils sont en contact avec des représentants des pouvoirs publics pour le compte de LEDVANCE.

Enfin, chaque décision d'investissement prise par la société, qu'il s'agisse de l'acquisition d'une participation majoritaire ou minoritaire dans une société, ou d'une entente de coentreprise, doit reposer sur un contrôle de conformité préalable.

B.3 Lutte contre la corruption : demande et acceptation d'avantages

Les collaborateurs ne sont pas autorisés à user de leurs fonctions pour solliciter, demander, accepter, obtenir ou se faire promettre des avantages. Cela ne s'applique pas à l'acceptation de cadeaux occasionnels d'une valeur purement symbolique ou de repas ou divertissements d'une valeur raisonnable qui sont conformes aux pratiques et usages locaux et aux politiques de LEDVANCE. Tout autre cadeau, repas ou divertissement doit être refusé.

B.4 Contributions politiques, dons de bienfaisance et mécénat

LEDVANCE ne verse pas de contributions politiques (dons à des hommes/femmes politiques, partis politiques ou organisations politiques).

En tant que membre responsable de la société, LEDVANCE est amenée à faire des dons d'argent ou de produits en faveur de l'enseignement et des sciences, de l'art et de la culture, et de projets sociaux et humanitaires.

Les mécénats pour lesquels LEDVANCE obtient de la publicité ne sont pas considérés comme des dons et ne constituent pas des contributions à des associations sectorielles ni des frais d'adhésion à des organisations servant des intérêts commerciaux. Certains dons sont toujours interdits, notamment les dons :

1. à des personnes ou à des organisations à but lucratif ;
2. versés sur des comptes privés ;

3. à des organisations dont les objectifs sont incompatibles avec les principes d'entreprise de LEDVANCE ; ou

4. qui nuiraient à la réputation de LEDVANCE.

Tous les dons doivent être transparents. Cela signifie notamment que l'identité du bénéficiaire et l'utilisation prévue du don doivent être clairs et que le motif et l'objet du don doivent être justifiables et documentés. Les quasi-dons, qui sont des dons qui apparaissent comme une contrepartie pour un service mais sont beaucoup plus importants que la valeur du service, sont interdits puisqu'ils enfreignent les principes de transparence.

Le mécénat désigne toute contribution en argent ou en nature de LEDVANCE en faveur d'un événement organisé par un tiers en échange de la possibilité de faire de la publicité pour les marques de LEDVANCE, par exemple en affichant le logo LEDVANCE, en étant cité dans les allocutions d'ouverture et de clôture, ou en échange de la participation d'un intervenant dans un groupe de discussion, ainsi que de billets pour l'événement.

Toutes les contributions sous forme de mécénat doivent être transparentes, conformes à l'accord écrit, destinées à des fins commerciales légales et proportionnées vis-à-vis de la contrepartie offerte par l'hôte de l'événement.

Les contributions ne doivent pas être promises, offertes ou effectuées pour garantir des avantages concurrentiels injustifiés pour LEDVANCE ou toutes autres fins inappropriées. Elles ne doivent pas non plus être versées en faveur d'événements organisés par des personnes ou des organisations dont les objectifs sont incompatibles avec les principes d'entreprise de LEDVANCE ou pourraient nuire à la réputation de LEDVANCE.

B.5 Marchés publics

LEDVANCE se bat pour obtenir des contrats avec des organismes gouvernementaux et des entreprises publiques dans le monde entier. Dans toutes les relations et interactions de LEDVANCE avec des gouvernements, nous agissons de manière transparente, honnête et fidèle.

Nous respectons toutes les lois et réglementations en vigueur en matière de marchés publics, notamment les lois interdisant toute intervention visant à influencer indûment les représentants des pouvoirs publics.

B.6 Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est le processus qui consiste à camoufler la nature et la source d'argent provenant d'une activité criminelle (terrorisme, trafic de stupéfiants,

corruption, etc.) en intégrant « l'argent sale » dans le flux des échanges commerciaux de manière à ce qu'il paraisse légal ou que sa véritable source ou son véritable propriétaire ne puisse pas être identifié(e).

L'objectif de LEDVANCE est de mener ses activités avec des clients, des consultants et des partenaires commerciaux dignes de confiance, qui sont impliqués dans des activités commerciales légales et dont les fonds proviennent de sources légales. Nous ne facilitons pas le blanchiment d'argent. Tous les collaborateurs doivent respecter les lois et les procédures de LEDVANCE en vigueur en matière de lutte contre le blanchiment d'argent qui sont conçues pour détecter et prévenir les formes de paiement ou les clients suspects ou toutes autres transactions qui pourraient faire l'objet d'un blanchiment d'argent.

Afin d'éviter des problèmes dans ce domaine, les collaborateurs doivent être attentifs à tout comportement suspect de la part de clients, consultants et partenaires commerciaux et le signaler. Ils doivent également respecter toutes les obligations en matière de comptabilité, de tenue des documents comptables et de rapports financiers applicables à l'argent liquide et aux paiements en relation avec d'autres transactions et contrats.

B.7 Mesures de réglementation commerciale

LEDVANCE respecte les lois et réglementations en matière de douanes et de contrôles des exportations en vigueur dans les pays dans lesquels elle est opérationnelle. Les contrôles des exportations s'appliquent généralement au transfert de biens, de services, de matériel, de logiciels ou de technologies au-delà de certaines frontières nationales, y compris par e-mail.

Les lois relatives aux contrôles des exportations peuvent s'appliquer à des exportations ou des importations directes ou indirectes depuis ou vers des pays ou des tiers sous sanctions qui peuvent par exemple être désignés sur la base de motifs de sécurité nationale ou en raison de leur participation à une activité criminelle. Les infractions à ces lois et réglementations sont passibles de lourdes peines, notamment des amendes et l'annulation par le gouvernement des procédures simplifiées d'importation et d'exportation (suspension de la chaîne d'approvisionnement ininterrompue).

Les collaborateurs impliqués dans l'importation et l'exportation de biens, services, matériel, logiciels ou technologies tels que décrits ci-dessus doivent se plier aux sanctions économiques, aux lois et réglementations en matière d'importation et de contrôle des exportations et à toutes politiques et procédures liées en vigueur élaborées par le secteur dans lequel ils travaillent.

B.8 Collaboration avec les fournisseurs

En tant que société, LEDVANCE attend de ses fournisseurs qu'ils partagent les valeurs de LEDVANCE et qu'ils respectent toutes les lois en vigueur. Par ailleurs, LEDVANCE attend de ses fournisseurs qu'ils agissent conformément aux principes suivants, également adoptés par LEDVANCE, concernant les responsabilités vis-à-vis des parties prenantes et de l'environnement :

- respecter toutes les lois en vigueur ;
- interdire la corruption ;
- respecter les droits fondamentaux de tous les collaborateurs ;
- respecter les lois interdisant le travail des enfants ;
- assumer la responsabilité de la santé et de la sécurité des collaborateurs ;
- agir conformément aux normes légales et internationales en vigueur en matière de protection de l'environnement ; et
- promouvoir la conformité parmi les fournisseurs.

C. Prévention des conflits d'intérêts

Les collaborateurs de LEDVANCE ont pour obligation de prendre des décisions commerciales dans le meilleur intérêt de LEDVANCE, et non en fonction de leurs intérêts personnels. Des conflits d'intérêts surgissent lorsque des collaborateurs exercent des activités ou favorisent leurs intérêts personnels aux dépens des intérêts de LEDVANCE.

Les collaborateurs doivent informer leur superviseur de tout intérêt personnel qu'ils pourraient éventuellement tirer de l'exécution de leurs obligations professionnelles.

Les collaborateurs ne sont pas autorisés à avoir recours, pour leurs propres contrats ou commandes personnels, à des sociétés avec lesquelles ils ont des relations commerciales dans le cadre de leurs activités pour LEDVANCE s'ils peuvent tirer un avantage quelconque du contrat ou de la commande personnel(le). Cela s'applique tout particulièrement si le collaborateur exerce ou peut exercer une influence directe ou indirecte sur la réception éventuelle d'un contrat de LEDVANCE par la société.

Un conflit peut prendre la forme d'une relation commerciale avec un concurrent ou un

client de LEDVANCE, ou d'une part dans celui-ci, ou d'une participation dans des activités complémentaires qui empêchent les collaborateurs de remplir leurs obligations à l'égard de LEDVANCE. Il est essentiel que tous les collaborateurs reconnaissent et évitent les conflits d'intérêts, ou même ce qui peut ressembler à un conflit d'intérêts, lorsqu'ils exercent leurs activités professionnelles. Un conflit peut également surgir si un proche agit de la sorte.

C.1 Concurrence avec LEDVANCE

Un collaborateur n'est pas autorisé à exploiter ou à aider une société qui est en concurrence avec LEDVANCE, ni à exercer des activités concurrentes quelles qu'elles soient.

C.2 Activité complémentaire

Les collaborateurs ne doivent pas exercer d'activité complémentaire en concurrence avec LEDVANCE. Avant de pouvoir exercer une autre activité complémentaire rémunérée, ils doivent en informer leur supérieur hiérarchique et lui demander son autorisation écrite. Ne sont pas considérées comme activités complémentaires les activités de rédaction occasionnelles, les conférences et les activités occasionnelles comparables. L'autorisation ne sera pas accordée si l'activité complémentaire nuit aux intérêts de LEDVANCE. L'autorisation peut être refusée si les collaborateurs traitent, pendant leurs fonctions officielles chez LEDVANCE, avec la société en question. Une autorisation accordée précédemment peut également être retirée pour cette raison.

C.3 Participations dans des sociétés tierces

Les collaborateurs qui détiennent ou acquièrent, directement ou indirectement, une participation dans une société concurrente doivent en informer le service du personnel si cette participation leur donne la possibilité d'exercer une influence sur la direction de cette société. On peut généralement supposer que la possibilité d'exercer une influence sur la direction existe lorsqu'une participation dépasse 5 % du capital total de la société concurrente.

Les collaborateurs qui détiennent ou acquièrent, directement ou indirectement, une participation au sein d'un partenaire commercial de LEDVANCE ou d'une société dans laquelle LEDVANCE détient des parts doivent également en informer le service du personnel responsable s'ils traitent avec le partenaire commercial ou la société dans le cadre de leurs fonctions officielles ou s'ils occuperont un poste au sein de cette société. Pour les actions de sociétés cotées, cela ne s'applique que si la participation dépasse 5 % du total des fonds propres.

Une fois qu'une participation dans une société tierce a été divulguée, la Société peut prendre des mesures appropriées afin d'éliminer tout conflit d'intérêts.

D. Gestion des biens de la société

Les bureaux et ateliers de LEDVANCE contiennent de nombreux appareils et équipements, notamment des téléphones, des photocopieuses, des ordinateurs, des logiciels, l'internet/l'intranet, des machines et d'autres outils, notamment des systèmes de messagerie électronique et de répondeur automatique. Leur utilisation est exclusivement réservée à l'activité de la société et non par intérêt personnel. Des exceptions, et un paiement le cas échéant, peuvent être convenues localement, à condition que l'utilisation des biens de LEDVANCE :

- ne soit liée à aucune activité illégale ;
- n'entraîne aucun conflit d'intérêts réel ou apparent ; et
- n'entraîne pas de coûts supplémentaires considérables, d'interruption des activités de LEDVANCE ou d'autres effets néfastes pour la société, notamment en interférant avec les fonctions qui ont été assignées à un collaborateur, ou celles d'autres collaborateurs.

Il n'est en aucun cas autorisé de collecter ou de transmettre des informations qui entretiennent ou favorisent la haine raciale, l'apologie de la violence ou d'autres actes criminels, ou qui contiennent un matériel sexuellement outrageant dans la culture correspondante.

Sauf autorisation de leur superviseur, les collaborateurs ne sont pas autorisés à produire des registres, des dossiers, des enregistrements vidéo ou audio ou des reproductions avec le matériel ou les installations de LEDVANCE si cela n'est pas directement lié à l'activité de la société.

E. Traitement des informations

E.1 Documents comptables et intégrité financière

Une communication transparente et efficace exige l'établissement de rapports précis et fidèles. Cela s'applique également aux relations avec les investisseurs, les collaborateurs, les clients et les partenaires commerciaux, ainsi qu'avec le public et tous les organismes publics.

LEDVANCE est également tenue d'entretenir des processus et des contrôles judicieux permettant d'effectuer les transactions conformément à l'autorisation de la direction. LEDVANCE doit également prévenir et détecter toute utilisation non autorisée des actifs de LEDVANCE. Tous les collaborateurs de LEDVANCE doivent faire en sorte que les livres et registres de LEDVANCE qu'ils produisent ou dont ils sont responsables autrement :

- soient complets ;
- soient corrects ;
- reflètent fidèlement chaque transaction ou dépense ; et
- soient ponctuels et conformes aux règles et normes de comptabilité applicables,

que les informations soient incluses ou non dans un document public ou transmises ou non à une agence gouvernementale. Ces livres et registres contiennent toutes les données, certifications et autres matériels écrits produits à des fins de rapports financiers et de divulgation financière, ainsi que les matériels collectés à d'autres fins. Ils comprennent également les registres internes des dépenses (comme les rapports de notes de frais).

E.2 Confidentialité

La confidentialité des informations protégées ou confidentielles internes de LEDVANCE qui n'ont pas été portées à la connaissance du public doit être préservée. Les informations non publiques provenant de fournisseurs, clients, collaborateurs, agents, consultants et autres tiers ou les concernant doivent également être protégées conformément aux exigences légales et contractuelles.

Parmi les informations protégées ou confidentielles, on citera notamment :

- les détails concernant l'organisation et l'équipement, les prix, les ventes, les bénéfices, les marchés et les clients d'une société ainsi que d'autres questions

commerciales ;

- les informations portant sur la fabrication ou la recherche et le développement ; et
- les chiffres figurant dans les rapports internes.

L'obligation de préserver la confidentialité se prolonge au-delà de la fin de la relation concernée, étant donné que la divulgation des informations confidentielles pourrait nuire à l'activité ou aux clients de LEDVANCE, quel que soit le moment de cette divulgation.

E.3 Protection des données et sécurité des données

L'accès à l'internet et à l'intranet, l'échange d'informations et le dialogue électroniques à l'échelle mondiale, et les relations commerciales électroniques sont tous essentiels pour l'efficacité de chacun d'entre nous et pour la réussite de l'entreprise. Mais les avantages de la communication électronique vont de pair avec des risques en termes de protection de la vie privée et de sécurité des données. Une anticipation efficace de ces risques est un élément important de la gestion des technologies de l'information, de la fonction de direction et du comportement de chacun.

Les données à caractère personnel peuvent uniquement être collectées, traitées ou utilisées dans la mesure où elles sont nécessaires pour atteindre des objectifs prédéterminés, clairs et légitimes. Par ailleurs, les données à caractère personnel doivent être conservées de manière sécurisée et des précautions appropriées doivent être prises lors de leur transmission. Des normes élevées doivent être garanties concernant la qualité des données et leur protection technique contre tout accès non autorisé. L'utilisation des données doit être transparente pour les personnes concernées, leurs droits devant être garantis concernant l'utilisation et la correction des informations et, le cas échéant, les contestations relatives au blocage et à la suppression des informations.

Dans certaines juridictions (comme l'Union européenne), des lois et réglementations strictes ont été mises en place concernant la collecte et l'utilisation des données à caractère personnel, notamment les données relatives à autrui, comme les clients ou les partenaires commerciaux. Tous les collaborateurs doivent respecter ces lois, lorsqu'elles sont applicables, afin de protéger la vie privée d'autrui.

F. Environnement, santé et sécurité

F.1 Environnement et sécurité technique

La protection de l'environnement et la préservation des ressources naturelles figurent en tête des priorités de notre Société. Par le leadership des dirigeants et l'engagement des collaborateurs, LEDVANCE met tout en œuvre pour exercer ses activités dans le respect de l'environnement et améliore sans cesse ses performances écologiques. Un système de gestion environnementale à l'échelle mondiale a été mis en œuvre par LEDVANCE afin de garantir le respect des lois et définit des normes élevées à cet effet.

Dès le stade du développement des produits, une conception respectueuse de l'environnement, la sécurité technique et la protection de la santé figurent parmi nos objectifs.

Tous les collaborateurs doivent contribuer à l'atteinte de ces objectifs par leur comportement individuel.

F.2 Sécurité au travail

La protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs sur le lieu de travail est une priorité essentielle pour LEDVANCE. Il est de la responsabilité de chacun de contribuer aux efforts de LEDVANCE pour exercer ses activités en toute sécurité. La responsabilité vis-à-vis des collaborateurs exige les meilleures mesures de prévention des accidents possibles et s'applique :

- à la planification technique des lieux de travail, des équipements et des processus ;
- à la gestion de la sécurité ; et
- au comportement individuel au quotidien sur le lieu de travail.

L'environnement de travail doit être conforme aux exigences d'une conception axée sur la santé.

Tous les collaborateurs doivent être en permanence attentifs à la sécurité au travail.

G. Plaintes et commentaires

Tous les collaborateurs peuvent déposer une plainte auprès de leur superviseur, de leur responsable conformité, du responsable du personnel ou de toute autre personne/tout autre service prévu(e) à cet effet ou auprès d'un comité d'entreprise interne existant.

Toute situation mettant en évidence une infraction au Code de conduite doit être signalée au responsable principal de la conformité, au responsable conformité ou au système d'alerte « LEDVANCE Integrity Line (LILi) ».

Les plaintes peuvent être soumises de manière confidentielle et anonyme et seront toutes examinées. Des mesures correctives seront mises en œuvre si nécessaire.

Toute la documentation sera tenue confidentielle dans la mesure autorisée par la loi. Aucune représailles de quelque nature que ce soit contre les plaignants ne seront tolérées.

H. Mise en œuvre et surveillance de la conformité

La direction de LEDVANCE dans le monde entier encouragera activement la diffusion massive du Code de conduite et veillera à ce qu'il soit mis en œuvre.

La conformité à la loi et le respect du Code de conduite seront régulièrement surveillés à l'échelle mondiale, dans toutes les filiales LEDVANCE. Cela se fera conformément à des procédures nationales et à des dispositions légales en vigueur.

Un vaste service de conformité a été mis en place au niveau de LEDVANCE GmbH et de ses filiales afin de garantir l'application du système de conformité de LEDVANCE.

I. Informations complémentaires et contacts

L'intégrité est au cœur de toutes nos actions. Ce guide définit ce que le terme « intégrité » signifie pour notre entreprise. Mais il ne peut pas traduire toute la réalité ni répondre à toutes les questions.

Le site Web Intranet Conformité de LEDVANCE <https://intranet.ledvance.com/sites/Global/ComplianceatOSRAM/Pages/default.aspx> fournit des informations complémentaires qui complètent ce guide en intégrant des spécificités liées au contenu.

Si un collaborateur de LEDVANCE a des doutes sur ce qu'il convient de faire dans un cas spécifique, il dispose de nombreuses sources d'information qui pourront l'aider. Il peut contacter son superviseur, le responsable conformité et les collaborateurs du service de conformité.

En outre, si un collaborateur a découvert un cas de faute apparent, diverses possibilités de le signaler s'offrent à lui. Cela inclut non seulement son superviseur et le responsable conformité, mais également le système d'alerte « LEDVANCE Integrity Line (LILi) », accessible par internet (<https://www.bkms-system.net/lili>).

J. Conventions et recommandations d'organisations internationales

Outre les lois et réglementations en vigueur dans chaque pays, plusieurs conventions et recommandations d'organisations internationales méritent d'être mentionnées. Bien que ces documents soient essentiellement adressés aux États membres et non directement aux sociétés, ils servent néanmoins de lignes directrices importantes en ce qui concerne la conduite des sociétés multinationales et de leurs collaborateurs. LEDVANCE soutient les exigences de ces conventions et recommandations.

Elle attend donc de ses collaborateurs, fournisseurs et partenaires commerciaux du monde entier qu'ils reconnaissent et appliquent tout particulièrement les normes énoncées dans :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme (Nations unies) (1948) et la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950) ;
- la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (Organisation internationale du Travail) (1977) et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) (en particulier concernant les points suivants : abolition du travail des enfants, abolition du travail forcé, interdiction de la discrimination, liberté d'association et droit de négociation collective) ;
- les Principes directeurs de l'OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économiques) pour les entreprises multinationales (2000) ;
- le programme « Agenda 21 » sur le développement durable (document final de la conférence des Nations unies sur l'environnement et le développement, Rio de Janeiro (1992)) ;
- la Convention des Nations unies (ONU) contre la corruption (2005).



LEDVANCE

LEDVANCE GmbH
General Counsel
Compliance Office
Parking 33
85748 Garching
Allemagne