

Code de conduite de RATIONAL - Code of Conduct

Date : dernière version

(2024-02-09)

1. AVANT-PROPOS	3
2. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET	4
3. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE CONDUITE	4
3.1. Respect de la législation et des règles internes	4
3.2. Comportement responsable	4
4. PRINCIPES SPÉCIFIQUES	5
4.1. Lutte contre la corruption	5
4.2. Concurrence loyale	5
4.3. Conformité et développement durable dans la chaîne d'approvisionnement	5
4.4. Prévention des conflits d'intérêts	6
4.5. Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme	6
4.6. Protection et sécurité des données	6
4.7. Gestion responsable des actifs du groupe et des informations confidentielles	6
4.8. Établissement de rapports transparents	6
4.9. Informations privilégiées et publication ad hoc	7
4.10. Commerce international, restrictions commerciales	7
4.11. Droits de l'homme et des travailleurs	7
4.12. Diversité et inclusion	7
4.13. Lutte contre la discrimination et le harcèlement	8
4.14. Sécurité sur le lieu de travail et protection de la santé	8
4.15. Temps de travail	8
4.16. Développement personnel et formation	8
4.17. Représentants des travailleurs et droits syndicaux	8
4.18. Marketing et pratiques contractuelles	9
4.19. Protection de la santé et sécurité des produits pour les clients et les utilisateurs	9
4.20. Comportement à l'égard de l'environnement	9
4.21. Responsabilité sociale	9
5. MISE EN PLACE, CONSEIL ET SIGNALEMENT	9
5.1. Responsabilité des dirigeants	9
5.2. Questions sur le code de conduite	9
5.3. Signalements d'infractions / Système d'alerte de RATIONAL	10

1. AVANT-PROPOS

Chères collègues, chers collègues,

RATIONAL est une entreprise présente sur la scène internationale qui est tenue de respecter de nombreuses conditions sociales, politiques et juridiques à l'échelle nationale et internationale. Le respect des lois et des normes légales est une évidence pour nous et correspond à nos valeurs. S'ajoute à cela que même les violations de droits prétendument faibles peuvent nuire gravement à la réputation de l'entreprise et occasionner des préjudices importants, y compris financiers. En outre, les violations de droits peuvent également avoir de lourdes conséquences personnelles pour les collaborateurs impliqués. C'est la raison pour laquelle, le respect de toutes les lois applicables et des règlements intérieurs adoptés par RATIONAL à cet égard, sont notre priorité absolue.

Ce code de conduite résume les valeurs, principes et actions qui régissent le comportement entrepreneurial de RATIONAL. Il offre un cadre de référence obligatoire et s'applique de la même façon à chaque personne employée par RATIONAL : la Direction, les cadres dirigeants et les collaborateurs. Nous devons tous préserver la réputation de notre entreprise. Ce code de conduite ainsi que les réglementations et directives internes associées s'inscrivent dans l'objectif de RATIONAL de garantir le respect de l'ensemble des dispositions légales applicables à l'échelle de toute l'entreprise et ainsi, de défendre les intérêts de RATIONAL et de ses collaboratrices et collaborateurs. Ils permettent également de créer un environnement de travail caractérisé par l'intégrité, le respect ainsi qu'un comportement loyal et responsable. Cela reflète notre volonté d'être une entreprise indispensable.

RATIONAL reconnaît pleinement les principes de conditions de travail équitables, protection de l'environnement, droits de l'homme et de lutte contre la corruption et la criminalité financière. En outre, RATIONAL respecte les normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et respecte les principes de transparence et d'obligation de rendre compte, elle défend les intérêts des parties prenantes, l'État de droit, le respect des normes internationales ainsi qu'une conduite morale. Si ces principes et normes ainsi que la jurisprudence applicable s'avèrent plus strictes que les exigences légales locales, celles-ci prévaudront. Les dirigeants de RATIONAL sont tenus d'organiser leur travail et celui de leurs collaboratrices et collaborateurs de façon à garantir le respect des règles à tout moment. Les cadres dirigeants sont, en particulier, tenus d'avoir un comportement exemplaire et de montrer l'exemple. L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de RATIONAL sont tenus de respecter les règles, mais aussi de montrer l'exemple.

Ce code de conduite s'applique à tous les collaborateurs de RATIONAL dans le monde

Landsberg am Lech

La Direction de RATIONAL Aktiengesellschaft

2. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Ce code de conduite s'applique aux filiales et aux collaboratrices et collaborateurs du Groupe RATIONAL, partout dans le monde. Il s'applique donc à RATIONAL Aktiengesellschaft ainsi qu'à toutes les entreprises associées à RATIONAL Aktiengesellschaft en vertu du droit des sociétés (ci-après dénommées "RATIONAL").

Ce code de conduite offre un cadre de référence à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de RATIONAL et définit des normes de conduite fondamentales, applicables dans le monde entier. D'autres règles concrètes sont formulées dans les directives internes à l'entreprise correspondantes. Ces directives sont pleinement applicables et contraignantes pour l'ensemble des filiales et des collaborateurs de RATIONAL.

3. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE CONDUITE

3.1. Respect de la législation et des règles internes

Le respect de toutes les législations applicables et des règles internes à RATIONAL, constitue la base indispensable de toute action de RATIONAL et de ses collaboratrices et collaborateurs. Tous les collaborateurs de l'entreprise sont tenus de s'informer des dispositions légales et règles internes applicables à leur domaine de responsabilité et doivent, en cas de doutes, demander conseil à leurs supérieurs hiérarchiques ou aux services compétents au sein de RATIONAL.

Toute violation des lois et autres réglementations contraignantes ou des règles internes, peuvent avoir des conséquences pénales professionnelles ou civiles pour les collaborateurs de RATIONAL à l'origine de ces violations. Pour RATIONAL, de telles violations peuvent entraîner de fortes amendes, des désavantages face à la concurrence, des sanctions administratives, des demandes de dommages et intérêts de la part de clients ou de concurrents, ainsi que des atteintes graves à sa réputation. De tels risques et préjudices peuvent avoir des conséquences durables sur la rentabilité et la viabilité des filiales concernées et de RATIONAL dans son ensemble. Enfin, de tels comportements mettent en péril les emplois de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de RATIONAL. Les enquêtes administratives, les enquêtes internes ou une couverture médiatique négative à propos de violations du droit applicable ou de toutes autres règles, ont également une incidence durable sur les activités de l'entreprise.

Si les dispositions des lois applicables sont plus strictes que les dispositions de ce code de conduite et d'autres règlements, ces dispositions légales s'appliquent. Toutefois, si le droit applicable est moins stricte, les réglementations plus strictes de ce code de conduite ou d'autres règles internes de RATIONAL s'appliquent.

3.2. Comportement responsable

L'ambition de RATIONAL va bien au-delà du simple respect des lois et d'autres règles contraignantes : RATIONAL attend de ses collaboratrices et collaborateurs qu'ils aient un comportement responsable, sincère et loyal dans leur activité professionnelle, mais aussi dans toutes les situations en lien avec leur activité professionnelle.

Toute représentant de RATIONAL à l'extérieur, doit adopter ce type de comportements. Un comportement responsable implique également de suivre l'objectif apparent visé par les règles internes et de ne pas essayer de les éviter, en donnant des justifications formalistes. En outre, les supérieurs hiérarchiques doivent montrer l'exemple.

4. PRINCIPES SPÉCIFIQUES

4.1. Lutte contre la corruption

La corruption freine le développement et l'innovation, fausse la concurrence et peut être très préjudiciable pour RATIONAL et ses collaborateurs. C'est pourquoi RATIONAL rejette toute forme de corruption et évite même jusqu'à l'apparence d'une influence indue ("Tolérance Zéro").

Il est interdit d'influencer des décisions par l'octroi d'avantages personnels. Cette règle s'applique à la fois à l'octroi d'avantages à des fonctionnaires qu'à des collaborateurs d'autres entreprises et à d'autres organismes à l'échelle nationale et internationale.

Les collaborateurs de RATIONAL sont incorruptibles et n'obtiennent aucun avantage de tiers en lien avec leur activité, à l'exception de la rémunération versée par RATIONAL (salaire et autres éléments de rémunération), y compris des remboursements (appelés « Kick-backs »).

Vous trouverez de plus amples informations dans la directive du Groupe RATIONAL sur la lutte contre la corruption.

4.2. Concurrence loyale

La concurrence libre et loyale est protégée par les lois sur la concurrence et les lois antitrust nationales et internationales. Les violations du droit de la concurrence et des cartels feront l'objet de poursuite par les autorités antitrust et les autorités judiciaires. Ces poursuites peuvent conduire à des sanctions menaçant l'existence de l'entreprise concernée, dont les montants peuvent atteindre plusieurs millions, et à des sanctions ayant de lourdes conséquences personnelles pour les collaborateurs.

RATIONAL veut convaincre ses clients et le marché par la qualité de ses produits, de ses applications et de ses services et les proposer à des prix compétitifs. Nous revendiquons une concurrence loyale et rejetons tous les accords ou pratiques non autorisés, limitant la concurrence.

Vous trouverez de plus amples informations dans le Guide RATIONAL sur la conduite à tenir dans un environnement concurrentiel.

4.3. Conformité et développement durable dans la chaîne d'approvisionnement

RATIONAL entretient beaucoup de relations commerciales avec des fournisseurs et des sous-traitants. Ces relations permettent à RATIONAL de proposer ses propres prestations à un prix compétitif. RATIONAL sélectionne donc ses fournisseurs et ses sous-traitants exclusivement en fonction de leur performance et de leur fiabilité, et revendique une collaboration basée sur des critères liés au développement durable.

RATIONAL promeut les principes et pratiques d'une action durable tout au long de la chaîne de création de valeur et accorde un rôle important à l'éthique dans l'approvisionnement. RATIONAL exige également intégrité et un comportement respectueux de la loi de la part de ses partenaires commerciaux. Dans ses relations avec ses partenaires commerciaux, RATIONAL encourage le respect des normes applicables. Ces relations sont basées sur une adhésion obligatoire au code de conduite (Code of Conduct) de l'Association allemande de la gestion des matériaux, des achats et de la logistique (Bundesverbandes Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.)

4.4. Prévention des conflits d'intérêts

RATIONAL s'emploie à prendre les décisions qui servent au mieux les intérêts de l'entreprise. Les conflits d'intérêts en lien avec la vie privée, les activités économiques ou autres, y compris l'entourage ou les personnes ou organisations proches, doivent être évités d'emblée. La prévention des conflits d'intérêts exige également que les collaboratrices et collaborateurs de RATIONAL ne donnent même pas l'impression de favoriser une personne proche dans le cadre de leurs rapports avec des concurrents, consultants, clients, prestataires et d'autres partenaires commerciaux de RATIONAL.

Les éventuels conflits d'intérêts doivent être révélés par les personnes concernées à leurs responsables (ou aux responsables de la conformité au sein de l'entreprise) et faire l'objet d'une enquête.

4.5. Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

La blanchiment d'argent désigne l'injection d'argent acquis illégalement ou de fonds illicites dans le circuit financier ou économique légal. Le financement du terrorisme consiste à réunir des fonds ou d'autres moyens pour appuyer des activités terroristes ou des groupes terroristes. RATIONAL lutte contre toute forme de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme et prend des dispositions pour éviter toute implication dans des affaires de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme.

4.6. Protection et sécurité des données

Des dispositions légales spécifiques garantissent la protection des données à caractère personnel. RATIONAL s'engage à respecter ces dispositions, sans restriction. Les données à caractère personnel doivent donc être soigneusement protégées contre tout accès non autorisé et contre toute utilisation abusive.

La technologie d'information (IT) et le traitement électronique des données (EDV) sont devenus indissociables des activités quotidiennes de RATIONAL. Mais ces technologies comportent des risques. Dans son propre intérêt et dans l'intérêt de ses partenaires commerciaux RATIONAL prend ces risques très au sérieux et corrige les vulnérabilités de manière préventive, immédiatement après les avoir identifiées. Les collaboratrices et collaborateurs de RATIONAL sont tenus de se familiariser avec les directives applicables en matière d'informatique / de traitement électronique des données et de suivre les dispositions qu'elles contiennent.

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet dans les directives de l'entreprise sur la protection des données et sur la sécurité de l'information, sur l'Intranet de RATIONAL.

4.7. Gestion responsable des actifs du groupe et des informations confidentielles

La propriété matérielle et intellectuelle de RATIONAL sert les intérêts de l'entreprise. Elle doit être protégée de toute utilisation abusive à des fins personnelles ou non. RATIONAL attend de ses collaboratrices et collaborateurs une gestion responsables des actifs de l'entreprise.

Les informations confidentielles reçues par les collaborateurs dans le cadre de leur activité, doivent impérativement être traitées avec soin et responsabilité. Elles ne doivent pas être utilisées à des fins personnelles ou être transférées à des tiers sans autorisation.

4.8. Établissement de rapports transparents

Pour RATIONAL, l'établissement de rapports honnêtes, transparents et fiables ainsi qu'une communication sur les opérations commerciales pertinentes de l'entreprise, à l'égard de toutes les parties prenantes (par ex. les investisseurs, collaborateurs, clients, partenaires commerciaux, le grand

public et les institutions étatiques), est indispensable. Cela inclut également une documentation appropriée sur nos actions au sein de l'entreprise et à l'égard de tiers. Tous les collaborateurs de RATIONAL sont donc tenus d'effectuer un enregistrement scrupuleux, complet, correct et ponctuel des opérations commerciales et de fournir un rapport à RATIONAL. C'est un élément essentiel pour garantir la crédibilité de RATIONAL sur le plan commercial et sur le marché des capitaux. Les cadres dirigeants doivent s'assurer que la documentation est suffisante dans leur domaine de responsabilité.

4.9. Informations privilégiées et publication ad hoc

RATIONAL prend toutes les mesures qui s'imposent de fait et de droit, pour éviter une utilisation illicite ou la divulgation d'informations privilégiées. RATIONAL attend de ses collaborateurs qu'ils respectent les règles juridiques et internes applicables et qu'ils ne commettent aucun délit d'initié et ne divulguent aucune information privilégiée.

En raison de sa cotation en bourse, RATIONAL a l'obligation de publier des informations privilégiées sans délai (ce que l'on appelle une publication ad hoc). RATIONAL prend toutes les mesures qui s'imposent de fait et de droit pour honorer cette obligation. Les collaborateurs de RATIONAL sont notamment tenus de divulguer, sans délai, d'éventuelles informations privilégiées à la Direction de RATIONAL, dans le respect le plus strict de leur confidentialité.

4.10. Commerce international, restrictions commerciales

RATIONAL et ses collaborateurs respectent toutes les règles applicables aux échanges commerciaux nationaux et internationaux ainsi que toutes les restrictions commerciales applicables en vertu du droit national et international. Cela inclut notamment les embargos en vigueur, sous forme d'interdictions de livraison et d'importation.

4.11. Droits de l'homme et des travailleurs

RATIONAL respecte les droits de l'homme et veille à ce qu'ils soient respectés dans le cadre des influences exercées à l'échelle régionale et à l'égard des partenaires commerciaux. RATIONAL rejette toute forme de travail forcé et de travail des enfants. RATIONAL lutte contre toute forme de violence et de discrimination. Y compris les actes de violence à caractère sexuel et le harcèlement au travail.

RATIONAL reconnaît le droit de tous les collaborateurs à un salaire/une rémunération juste, garantissant leur subsistance. Le salaire/la rémunération et les autres prestations (prestations sociales, congés, etc.) tiennent compte du principe d'équité et sont conformes aux normes légales nationales ou aux conventions collectives applicables, le cas échéant.

4.12. Diversité et inclusion

RATIONAL crée un environnement de travail favorisant la diversité, l'égalité et l'inclusion. Cela garantit l'égalité des chances pour tous les collaborateurs, indépendamment des caractéristiques démographiques et d'autres caractéristiques personnelles, mais sans se limiter à l'âge, au handicap, au sexe, à l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, la race, la couleur de peau, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou la vision du monde, ainsi que des caractéristiques en lien avec le contexte socio-économique. En outre, RATIONAL offre une culture d'entreprise dans laquelle chacun se sent valorisé et impliqué, pour travailler efficacement au sein de RATIONAL et avoir les mêmes chances et un accès équitables aux ressources.

4.13. Lutte contre la discrimination et le harcèlement

RATIONAL interdit toute forme de discrimination et toute forme de harcèlement sexuel et non sexuel. RATIONAL applique une politique de tolérance zéro et lutte activement et systématiquement contre un tel comportement. RATIONAL encourage une culture du respect et de la tolérance et incite ses collaborateurs à faire part de leurs doutes s'ils remarquent quelque forme de discrimination ou de harcèlement que ce soit. Même les simples signes d'atteintes à l'éthique ou de harcèlements, ne seront pas tolérés.

4.14. Sécurité sur le lieu de travail et protection de la santé

La sécurité sur le lieu de travail et la protection de la santé sont la priorité absolue de RATIONAL. Sous la responsabilité de chacun, RATIONAL crée un environnement de travail qui exclut, dans la mesure du possible, les maladies professionnelles et les accidents du travail. C'est dans cet esprit que RATIONAL encourage la garantie, la mise en place et le développement de conditions de travail sécurisées.

RATIONAL encourage expressément tous les acteurs concernés à faire des propositions d'amélioration continue de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

4.15. Temps de travail

Le temps de travail, y compris les heures supplémentaires, ne doit pas excéder le temps fixé par les réglementations statutaires et les conventions collectives des pays respectifs, ainsi que par les normes internationales.

RATIONAL refuse, de façon générale, que les heures supplémentaires soient utilisées pour remplacer une rémunération normale insuffisante. La rémunération éventuelle des heures supplémentaires doit être conforme aux dispositions légales, contractuelles ou aux dispositions des conventions collectives.

4.16. Développement personnel et formation

Chez RATIONAL, la formation initiale et continue joue un rôle particulier dans le développement personnel. RATIONAL est convaincue qu'une solide formation initiale et continue ainsi que la possibilité ainsi que la possibilité de bénéficier d'une formation tout au long de la vie, contribue à une vie active bien remplie.

4.17. Représentants des travailleurs et droits syndicaux

RATIONAL aspire à un équilibre entre les intérêts économiques de l'entreprise et les intérêts des collaborateurs. RATIONAL encourage un dialogue sociale, par exemple sous la forme de forums U.i.U. organisés à intervalles réguliers.

RATIONAL reconnaît, dans le cadre juridique applicable, le droit des collaborateurs de s'associer librement, de créer une association de travailleurs de leur choix et d'y adhérer, de se faire représenter et de mener des négociations collectives.

Tous les collaborateurs et dirigeants de RATIONAL ainsi que tous les représentants des salariés ou délégués syndicaux, doivent respecter les principes démocratiques fondamentaux pour veiller à ce que les collaborateurs puissent décider de manière libre et équitable s'ils forment un syndicat ou y adhèrent et, dans ce cas, veiller à ce qu'ils aient la liberté de choisir un représentant.

RATIONAL et ses dirigeants doivent adopter un comportement neutre et ne doivent pas influencer le libre choix des collaborateurs en exerçant une pression sur eux ou en intervenant d'une quelconque manière non autorisée.

4.18. Marketing et pratiques contractuelles

RATIONAL s'engage à adopter des pratiques contractuelles équitables et à fournir des informations compréhensibles, factuelles et correctes. Il est interdit d'adopter des méthodes ou de communiquer des messages faux, trompeurs ou mensongers.

4.19. Protection de la santé et sécurité des produits pour les clients et les utilisateurs

RATIONAL s'engage à proposer des produits et des services sécurisés. L'entreprise s'engage donc à fournir des instructions claires pour une utilisation sans danger, y compris concernant le montage, la maintenance, le démantèlement et l'élimination.

RATIONAL met tout en œuvre pour éliminer les effets négatifs des processus de production, des produits ou des services sur la santé et s'adapte aux tendances macro-économiques de la croissance de la population mondiale, de l'urbanisation et de la pénurie de ressources, grâce à ses processus d'innovation et de production.

4.20. Comportement à l'égard de l'environnement

RATIONAL a l'ambition de gérer la chaîne de valeur de manière responsable et de contribuer, chez les clients et dans sa propre production, à une gestion durable et à la protection des ressources naturelles, grâce à des produits et des processus toujours plus efficaces. Dans ce contexte, l'efficacité passe notamment par une réduction de la consommation d'énergie, une préservation des ressources en eau et d'autres matières premières ainsi qu'un haut niveau de recyclage, associés à une optimisation du service.

4.21. Responsabilité sociale

Dans les régions dans lesquelles RATIONAL est présente, l'entreprise contribue, grâce aux impôts versés et en tant qu'employeur, au développement des richesses et des revenus de la région concernée, tout en respectant les législations et réglementations locales, régionales et internationales.

5. MISE EN PLACE, CONSEIL ET SIGNALLEMENT

5.1. Responsabilité des dirigeants

RATIONAL attend de ses dirigeants qu'ils montrent l'exemple. Nos dirigeants sont le premier interlocuteur pour les questions de compréhension des réglementations et s'assurent que les collaborateurs connaissent et respectent le code de conduite et les directives du groupe applicables à leur domaine de compétence. Pour ce faire, ils doivent organiser des entretiens individuels et prendre des mesures organisationnelles.

5.2. Questions sur le code de conduite

Les dirigeants et les différents interlocuteurs tels que les responsables locaux de la conformité et le délégué de la conformité, répondront aux questions des collaborateurs relatives au code de conduite et aux directives internes.

5.3. Signalements d'infractions / Système d'alerte de RATIONAL

Au vu de l'importance de la bonne conduite de tous les collaborateurs, le respect de ce code de conduite et des directives connexes est un devoir collectif. S'il existe des indices concrets d'une infraction, RATIONAL attend de tous ses collaborateurs qu'ils le signalent à leur responsable ou au service compétent (par ex. Compliance, développement durable/ESG, conseil juridique, fiscalité, personnel, gestion des risques). Les dirigeants de RATIONAL veillent à ce que la faute grave commise, en particulier en matière de corruption, droit de la concurrence et protection des données, soit signalée au responsable de la conformité/Chief Compliance Officer.

En outre, le signalement (éventuellement anonyme) d'infractions au présent code de conduite, tels que des non-conformités, de la discrimination, du harcèlement ou des atteintes à l'environnement, peut être effectué via le «°système d'alerte RATIONAL°». Le système d'alerte de RATIONAL est un système basé sur Internet qui permet aux collaborateurs de RATIONAL ainsi qu'à des personnes externes à l'entreprise, d'effectuer des signalements, dans la mesure où les lois du pays concerné l'autorisent. Le système d'alerte de RATIONAL est accessible à l'adresse suivante :

<https://rational.reporting-channel.com/>

Un collaborateur qui signale des violations (présumées) des lois, de ce code de conduite ou des directives associées, n'a aucune crainte de représailles à avoir. Si un collaborateur a commis des violations des lois, de ce code de conduite ou des directives associées et limite les préjudices pour RATIONAL par son signalement volontaire, cela jouera en sa faveur. Quiconque fait intentionnellement de fausses allégations ou accusations, doit s'attendre à en subir les conséquences.

Si vous avez des questions sur la Compliance, veuillez les adresser à
RATIONAL Aktiengesellschaft
Chief Compliance Officer
Siegfried-Meister-Straße 1
86899 Landsberg am Lech
compliance@rational-online.com