



CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES DU GROUPE HEPPNER



“

**NOTRE RESPECT
COLLECTIF
DU CODE
DE BONNE
CONDUITE
GARANTIT
NOTRE AVENIR**



La culture de notre groupe porte des valeurs historiques et partagées, fondées sur la loyauté, l'audace, la responsabilité, l'engagement et l'excellence.

Fort de ces valeurs, le groupe responsabilise ses collaborateurs à tous les niveaux hiérarchiques et s'engage à ce titre à conduire son activité de façon éthique et conforme aux lois en vigueur. Cette position du groupe répond également aux exigences de plus en plus strictes des règles internationales. En effet, l'industrie et le commerce demandent le respect rigoureux des principes d'intégrité et de lutte contre toute forme de corruption ou de trafic d'influence lors de toute relation d'affaires. Nous nous attachons également à garantir la sécurité et la confidentialité des données, y compris des données personnelles, qui nous sont confiées.

Soucieux de répondre aux attentes des législateurs, de nos actionnaires, de nos clients, de nos partenaires et fournisseurs, comme de mettre en pratique nos propres valeurs, nous avons tous la responsabilité d'utiliser le code de conduite des affaires dans notre vie professionnelle.

Ce code est diffusé auprès de chacun des salariés du groupe et il est placé en annexe de notre règlement intérieur. Tout contrevenant s'expose aux sanctions prévues dans ce règlement. Si vous avez la moindre question sur son contenu ou sur son application vous pouvez consulter votre responsable hiérarchique ou en référer au Directeur de la compliance et des affaires juridiques du groupe.

Nous savons pouvoir compter sur votre sens de l'engagement pour mettre ces règles en application et garder sans cesse à l'esprit le sens de l'intégrité et la préservation de l'image de notre entreprise.

Jean-Thomas SCHMITT
Directeur général

INTRODUCTION.....	5
1. LE RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION NATIONALE ET INTERNATIONALE	
LES ÉCHANGES INTERNATIONAUX.....	6
LES RÈGLES ANTI-MONOPOLE ET CONCURRENCE DÉLOYALE.....	7
LA TRANSPARENCE FINANCIÈRE.....	7
2. LES RELATIONS AVEC LES TIERS	
LES RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET LES FOURNISSEURS.....	8
LA CORRUPTION.....	8
LES CONFLITS D'INTÉRÊT.....	10
LE CUMUL D'EMPLOI ET LES ACTIVITÉS PUBLIQUES.....	10
3. LE RESPECT DES PERSONNES ET DE L'ENVIRONNEMENT	
LA NON-DISCRIMINATION.....	12
LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE.....	12
LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES PERSONNES.....	13
L'APPLICATION DU PACTE DES NATIONS UNIES.....	14

INTRODUCTION

Ce code de conduite des affaires a pour objectif le respect global de la conformité du comportement de chacune des entités du groupe et de ses collaborateurs dans le cadre de leurs activités professionnelles. La conformité signifie respecter les obligations légales nationales et internationales, les lignes directrices internes et externes ainsi que les principes éthiques.

Ce code s'applique à tous les collaborateurs des sociétés faisant partie du groupe formé par la holding FINALTRA et ses filiales (ci-après "groupe Heppner" ou "groupe") quels que soient leur fonction et leur niveau hiérarchique. Chacun est responsable du respect des lois et réglementations, de l'adhésion aux principes de ce code de conduite des affaires et doit faire preuve d'intégrité et d'honnêteté dans son travail et dans ses relations que ce soit avec les tiers ou au sein du groupe.

Il est également le reflet du niveau d'exigence du groupe avec ses contreparties : clients, fournisseurs, sous-traitants...

LOYAUTÉ
AUDACE
RESPONSABILITÉ
ENGAGEMENT
EXCELLENCE





1.

LE RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION NATIONALE ET INTERNATIONALE

Notre groupe respecte l'ensemble des lois applicables, les réglementations de tous les pays et communautés de partenaires dans lesquels lui-même ou ses filiales ont une activité. Tout collaborateur du groupe est responsable du respect de ces lois et réglementations.

LES ÉCHANGES INTERNATIONAUX

- Les règles d'exportation, embargos et boycotts

Les collaborateurs impliqués dans les échanges internationaux doivent connaître et respecter les lois, règlements et restrictions applicables à l'importation, l'exportation, le boycott, les douanes et les embargos. Toutes les autorisations nécessaires pour le transport de marchandises, en particulier des marchandises sensibles ou dangereuses, doivent être obtenues avant le transfert des marchandises d'un pays vers un autre. Plus généralement, la totalité des marchandises doit voyager dans le respect des réglementations en vigueur.

- La sécurité/sûreté et la certification OEA

Pour garantir à leurs clients ainsi qu'aux autorités la fiabilité à tous niveaux de leurs opérations de transport, les principales sociétés du groupe sont Opérateur Economique Agréé (OEA) dans sa forme la plus complète (simplifications douanières et sécurité/sûreté). Cette certification reconnaît officiellement la fiabilité et la compétence de chacune de ces sociétés en qualité de commissionnaire de transport et en douane. Elle atteste d'un haut niveau de sécurisation de sa chaîne logistique, de ses activités, de ses infrastructures et de son personnel et le respect des procédures visant à combattre le terrorisme.

La politique sécurité/sûreté du groupe concerne l'ensemble des collaborateurs, sous-traitants et prestataires. Vous trouverez toutes les règles applicables dans le livret "sécurité sûreté" et dans la charte de partenariat OEA.

LES RÈGLES ANTI-MONOPOLE ET CONCURRENCE DÉLOYALE

La plupart des systèmes économiques nationaux, dont la France, soutiennent le principe d'une concurrence loyale. C'est pourquoi des lois nationales et internationales ont été créées afin de protéger et promouvoir une concurrence ouverte et équitable.

Sur le plan du droit de la concurrence, sont interdits les accords illégaux qui ont pour objet ou pour effet de restreindre la concurrence :

- Les accords tarifaires

Les accords concernant des augmentations, réductions, ristournes tarifaires ou autres sont interdits. Cela inclut une action concertée ou des discussions informelles qui peuvent avoir pour objet ou pour effet de restreindre la concurrence.

- Le partage du marché

Les accords par lesquels les marchés sont partagés par zones, par clients ou autres sont interdits.

- Les échanges d'informations

Les échanges d'informations sur les prix, les relations avec la clientèle et les conditions d'obtention de marchés notamment sont interdits. Par ailleurs, il est strictement interdit dans le cadre des lois concurrentielles, et commerciales en général, de se procurer des informations sur ses concurrents de façon illégale ou déloyale.

Les principes du droit de la concurrence s'appliquent également sans aucune réserve lorsque le groupe agit dans le cadre d'une fédération professionnelle.

Il appartient à chaque collaborateur de se tenir au courant de la politique du groupe en matière de concurrence et d'en appliquer les principes dans le cadre de ses activités professionnelles. La divulgation d'informations confidentielles appartenant au groupe ou leur communication à la concurrence sont strictement interdites.

LA TRANSPARENCE FINANCIÈRE

Les états financiers doivent être complets, justes, opportuns et fidèles. Les collaborateurs doivent s'assurer que les livres et enregistrements comptables respectent les règles du groupe, les lois et réglementations comptables applicables. Toutes les écritures doivent être justifiées par des pièces appropriées et non frauduleuses.





2

LES RELATIONS AVEC LES TIERS

Heppner vise à entretenir des relations commerciales équitables et loyales tant vis-à-vis de ses clients que de ses fournisseurs et prestataires. Chaque collaborateur doit veiller à agir en toute intégrité et pouvoir réagir, prendre des décisions sans conflits ou collusion d'intérêts personnels et professionnels.

LES RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET LES FOURNISSEURS

Tous les collaborateurs doivent agir avec intégrité, sincérité et loyauté avec les clients comme avec les fournisseurs et faire preuve d'équité en toutes circonstances.

Le groupe est pour ses clients un maillon indispensable de leur chaîne de valeur. Les clients attendent de leur interlocuteur un comportement respectueux de leurs produits et services vis-à-vis de leurs propres clients ou consommateurs. Vous ne devez pas adopter d'attitude ou de pratique qui ne seraient pas honnêtes vis-à-vis d'eux ou les induire en erreur, particulièrement vis-à-vis des informations qui leurs sont transmises. Les offres et services doivent toujours être présentés de façon claire et sans ambiguïté.

De même, les fournisseurs attendent de leurs interlocuteurs qu'ils soient considérés en partenaires comme le groupe aimerait l'être vis-à-vis de ses clients.

LA CORRUPTION

Toute pratique de corruption impliquant le fait de monnayer ou inciter l'obtention de faveurs, de services, de produits, d'une décision discrétionnaire, d'un marché par l'intermédiaire d'une contrepartie implicite ou explicite sous forme d'argent liquide ou non, de cadeaux, de repas, de distractions, d'emplois ou autres est interdite. Ces pratiques sont passibles de sanctions pénales sévères.

Le groupe est fortement impliqué à tous ses échelons dans la lutte anticorruption.

De manière générale, toute décision doit toujours pouvoir être objectivée avec sérénité en toute circonstance, tant en interne vis-à-vis de la hiérarchie, qu'en externe vis-à-vis des clients, des fournisseurs ou des partenaires. Les collaborateurs ne doivent pas tenter d'infléchir des décisions ou de compromettre les leurs avec des cadeaux, des repas ou des divertissements.

Malgré tout, il est parfois d'usage dans la vie des affaires de donner ou d'accepter certains cadeaux, repas et divertissements. Aussi, si ces derniers ne remettent pas en question les principes généraux ci-dessus, les collaborateurs peuvent rester dans les limites suivantes:

- Les cadeaux

Il appartient au collaborateur de ne pas proposer d'argent ou d'équivalent – comme des chèques cadeaux – aux clients et ne pas en accepter de la part des fournisseurs. L'acceptation ou la remise de cadeaux doit avoir une valeur symbolique ou être de faible valeur (moins de 50 euros). Les cadeaux d'un montant supérieur à 50 euros par personne et par année civile sont autorisés sous conditions et nécessitent une autorisation du supérieur hiérarchique.

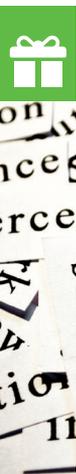
Les accords commerciaux prévoyant des rabais, des ristournes volumétriques annuelles sont acceptables pour autant qu'ils soient attribués en conformité avec la réglementation et reviennent à l'entreprise et non à un salarié.

- Les repas et divertissements

Les collaborateurs peuvent accepter ou organiser des repas et divertissements occasionnels en faveur des clients ou des fournisseurs par exemple, s'ils y assistent également. Il est demandé que le coût de ces prestations soit conforme à l'usage pour ce type d'affaires, et que ces activités ne soient bien entendu pas prohibées. Les repas d'affaires ordinaires et les places pour des événements sportifs locaux sont généralement acceptables.

- Les voyages et événements de prestige

Toute invitation destinée à un collaborateur nécessitant un voyage ou au moins une nuit à l'hôtel, doit faire l'objet d'une consultation préalable de son manager. Si sa présence est justifiée, son voyage et son hébergement devront alors être pris en charge par le groupe. Le client ou le fournisseur doit être également présent à cet événement.



LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les conflits d'intérêt peuvent exister avec des sociétés tierces ou des concurrents, ou de par la situation personnelle de chacun. Le principe de l'intégrité s'applique vis-à-vis de vos investissements personnels, de votre implication dans les affaires d'autres sociétés et vis-à-vis de votre entourage.

Ainsi, il convient à chacun d'éviter d'investir ou d'être partie prenante en tant qu'administrateur ou dirigeant dans une société avec laquelle il est amené à travailler pour le compte du groupe.

Dans le cas où un collaborateur est en responsabilité et participe aux choix de fournisseurs ou de sous-traitants, ses intérêts personnels et professionnels ne doivent pas être liés. Il doit toujours pouvoir prendre les décisions les plus adéquates sans avoir d'interférences personnelles avec les fournisseurs ou sous-traitants en question.

Si un collaborateur détient des participations financières, ou a un pouvoir d'influence ou discrétionnaire direct ou indirect (parents, amis) dans une société avec laquelle le groupe est lié, il doit en référer à son manager pour, d'une part l'en informer et, d'autre part, obtenir son approbation écrite.

Il convient à chacun de se poser ces questions : en cas de décision, mes intérêts personnels interféreraient-ils avec ceux de la société ? Est-ce que ceci pourrait être perçu comme tel par des regards externes ?

LE CUMUL D'EMPLOIS ET LES ACTIVITÉS PUBLIQUES

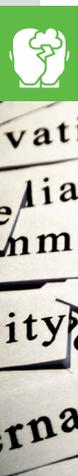
• Le cumul d'emplois

Quand le contrat qui lie une société du groupe à ses collaborateurs prévoit dans une clause "exclusivité" que les salariés doivent consacrer la totalité de leur temps de travail mensuel à la société, cela implique que ces derniers doivent faire connaître à l'entreprise toutes les activités connexes qu'ils réalisent et qui peuvent avoir un lien avec l'exercice de leurs responsabilités au sein de l'entreprise.

Aucun collaborateur ne peut être employé en même temps par un client, un fournisseur ou un concurrent de la société, ni leur fournir des services ou être rétribués par eux.

• Les activités publiques

Le groupe respecte et encourage ses collaborateurs à participer activement à la société civile. Ces activités publiques peuvent concerner la politique ou toute autre intervention ou présentation extérieure à l'entreprise..



Les activités civiles des collaborateurs doivent néanmoins être compatibles avec leur travail et ne pas affecter ce dernier par leurs orientations personnelles. Aucun collaborateur ne doit utiliser la réputation ou les biens de la société, dont son temps de travail, pour ces activités. Ces activités civiles ne doivent pas altérer son travail pour l'entreprise, ni apporter de troubles dans sa capacité à prendre des décisions pour l'entreprise. Le collaborateur veillera également à ne pas se faire rembourser des dépenses liées à ses activités personnelles.

Les interventions et présentations à l'extérieur doivent être conformes aux principes d'intégrité énoncés ci-avant. Toute intervention de collaborateur mentionnant l'entreprise, au cours de ses activités civiles, doit faire l'objet d'une information préalable de son manager. Les relations avec les médias et les organismes publics notamment sont du ressort de la Direction générale ou de toute autre personne dûment habilitée. Toute demande adressée à un collaborateur devra être transmise à un porte-parole habilité par le groupe. Les réseaux sociaux, blogs, forums, ou autres outils d'échange via Internet doivent être utilisés de manière responsable et tout collaborateur doit s'abstenir d'y communiquer au nom du groupe.

- Le signalement de violations

Vous êtes la première ligne de défense du groupe contre la mise en jeu de la responsabilité civile ou pénale et les pratiques professionnelles contraires à l'éthique.

Vous pouvez signaler l'existence de conduites ou de situations contraires au présent Code et susceptibles de constituer des faits de corruption ainsi que la violation de la législation ou de la réglementation applicable.

Dans ce cas vous pouvez vous connecter à la plateforme totalement anonyme gérée par Ethicorp via les moyens de communications suivants:

E-mail: <https://www.ethicorp.org>

Code: @HEPPNER14

Il permet à tout collaborateur ou prestataire de signaler de manière totalement anonyme les fraudes, actes de corruption et ou de trafic d'influence commis au sein du groupe.

Conformément à la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016, renforcée par la loi Wasserman du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, le lanceur d'alerte, qui agit sans contrepartie financière directe et de bonne foi, dans le respect de la procédure applicable bénéficie d'un statut qui le protège contre toute mesure défavorable à son encontre consécutive à son alerte.



3.

LE RESPECT DES PERSONNES ET DE L'ENVIRONNEMENT

Le groupe s'est construit autour de valeurs fortes dont le respect de la personne est un élément fondateur. Une politique des ressources humaines équitable et conforme à la loi est appliquée partout dans le groupe et dans ses filiales. Ces principes doivent inspirer le comportement de chaque collaborateur.

LA NON-DISCRIMINATION

Le groupe respecte le principe de non-discrimination dans la gestion de son personnel, en particulier des carrières et lors des recrutements. Il prohibe toute discrimination ou harcèlement qui peuvent concerner l'origine, la couleur de peau, le sexe, la religion, l'âge, la nationalité, la situation maritale, la citoyenneté, les incapacités, l'appartenance syndicale.

Le groupe attache de l'importance au respect mutuel entre ses collaborateurs, indépendamment de leur niveau de responsabilité. Aucune situation professionnelle ne peut justifier d'actes de dénigrement, de violence ou de propos injurieux. Il convient à chacun d'être attentif à ses propos et à ses actions envers les autres.

LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

La sécurité et la confidentialité des données personnelles constituent une priorité pour le groupe qui a renforcé ses engagements en ce sens à l'occasion de l'entrée en vigueur, le 25 mai 2018, du Règlement Général 2016/679 de l'Union européenne sur la protection des données personnelles (RGPD).

Le groupe garantit ainsi à ses collaborateurs et à l'ensemble des personnes concernées le bénéfice des droits prévus par le RGPD sur la collecte, le traitement et la sécurité des données à caractère personnel.

De leur côté, il revient aux collaborateurs du groupe de participer activement aux efforts de conformité en limitant leur utilisation des données personnelles aux finalités liées à l'exécution de leurs missions et au respect des obligations légales qui en découlent.

Pour toute question relative à la politique du groupe en matière de données personnelles, vous pouvez vous adresser directement au délégué à la protection des données à l'adresse:

delegue-rgpd@heppner-group.com

LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES PERSONNES

La sécurité des collaborateurs fait partie des préoccupations majeures de notre groupe. Tous les collaborateurs doivent pouvoir exercer les fonctions qui leur sont confiées dans un environnement sain et sûr. Et parce que la sécurité est l'affaire des tous, chaque collaborateur doit également être conscient de ses responsabilités personnelles au quotidien quant à la prévention des accidents et à la protection de la santé.

Dans cet esprit, chacun doit respecter et faire respecter toutes les réglementations, politiques et procédures de sécurité et de santé et signaler à sa hiérarchie tout.

L'APPLICATION DU PACTE DES NATIONS UNIES

Le groupe s'engage au respect du pacte mondial des Nations Unies et notamment à:

- respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme, et à veiller à ne pas se rendre complice de sa violation,
- respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociations collectives,
- contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de rémunération,
- suivre le principe de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement,
- prendre des initiatives tendant à favoriser la prise de conscience environnementale.





Tout collaborateur qui aurait une question ou un doute concernant une situation particulière à laquelle il serait confronté doit pouvoir consulter sans hésiter son responsable hiérarchique ou le directeur de la compliance et des affaires juridique du groupe sur la conduite à adopter.

LOYAUTÉ
AUDACE
RESPONSABILITÉ
ENGAGEMENT
EXCELLENCE



Heppner

14, RUE DE LISBONNE
93110 ROSNY-SOUS-BOIS - FRANCE
www.heppner-group.com