

Chers collègues, chères collègues,

La réussite économique et la responsabilité sociale sont étroitement liées. En tant qu'entreprise, nous savons que notre réussite repose sur la confiance mutuelle avec nos actionnaires. Nous voulons consolider en permanence la confiance que nous avons construit au fil de plusieurs décennies, en nous comportant selon les valeurs et principes de notre entreprise et en orientant notre activité professionnelle vers ces principes. Un comportement responsable et éthique envers nos employé(e)s, nos partenaires, la société et l'environnement est une valeur élémentaire pour nous. Ces valeurs reposent sur l'intégrité, le respect et la transparence.

Le respect de la loi et du droit est ainsi une condition essentielle ou la pierre angulaire d'une activité professionnelle responsable. Les infractions ne sont pas conciliables avec nos valeurs, mais nuisent à la réputation de notre entreprise et peuvent en outre avoir des conséquences légales importantes. Les personnes qui enfreignent la loi ou qui s'enrichissent aux frais d'heroal nuisent à l'ensemble de l'entreprise : les associés, la direction, les cadres et tous les employé(e)s. Ce comportement dégrade le succès économique et la capacité d'investissement et de croissance de l'entreprise.

Le succès et la réputation de notre entreprise dépendent du comportement de chacun au quotidien. La culture de notre entreprise est au final la somme des comportements de nos employé(e)s.

En tant que ligne directrice commune pour nos décisions et notre activité, le code de conduite définit des normes minimales contraignantes pour un comportement responsable envers nos partenaires et le public, mais aussi pour notre comportement au sein de l'entreprise. En sensibilisant aux risques résiduels, il aide à éviter les infractions légales.

Les cadres ont notamment la tâche de servir de modèle et de vivre au quotidien selon les normes et les valeurs de l'entreprise. En cas de violation de la loi ou des valeurs essentielles de l'entreprise, les cadres dirigeants sont dans l'obligation de traiter ces infractions avec rigueur. En outre, la tâche de l'entreprise et de ses cadres dirigeants consiste à créer un climat dans lequel les anomalies et les infractions doivent être abordées sans avoir peur des conséquences négatives.

Nous tous, employé(e)s, cadres dirigeants et direction, sommes dans l'obligation de respecter les principes définis dans le code de conduite. Cela vaut pour toutes les personnes qui travaillent pour, chez ou avec nous, comme les travailleurs intérimaires, les conseillers indépendants ou les prestataires externes.

Cependant, le code ne peut pas couvrir toutes les situations auxquelles nous sommes confrontées au travail au quotidien. L'intégrité personnelle et un jugement sûr de chaque individu sont irremplaçables.

Le bon sens et une expertise professionnelle sont nécessaires pour démontrer nos valeurs d'intégrité, de respect et de transparence, garantir notre excellente réputation et consolider notre succès.

Pour cela, il faut avant tout que nous connaissions tous les lois et dispositions pertinentes pour notre travail et que nous assumions notre propre responsabilité de respect dans notre propre environnement de travail.

Dans le cadre de notre travail quotidien, nous sommes confrontés à des obstacles, des décisions difficiles et des dilemmes. Dans ce type de situations, le code de conduite doit nous servir d'aide et nous guider.

Chacun doit se comporter conformément au code. Cela signifie que tous ceux qui travaillent pour, chez ou avec heroal doivent se familiariser avec le code et se comporter en conséquence.

Nous encourageons tous les employés à signaler tous les doutes sur des violations (présumées) du code. Nous savons qu'il faut du courage pour signaler ces doutes. C'est pourquoi nous favorisons une culture d'entreprise sans peur de traitements inéquitables ou de sanctions en représailles. Si vous pensez que des actes contraires à la morale, illégaux ou dangereux se déroulent dans votre environnement de travail, ne gardez pas cela pour vous. Aucune personne signalant des doutes en toute bonne foi ne subira de conséquences négatives.

La continuité et le développement constant de notre entreprise dépendent fortement de notre engagement pour notre responsabilité sociale commune et notre réputation en tant que partenaire de confiance. Nous vous remercions d'apporter votre contribution par l'intégrité de votre comportement personnel.

La direction

heroal – Code de conduite

Version : 01 juin 2021

Brève description

Le code de conduite contient des informations générales dans le domaine de la conformité et pour un comportement éthique. Il explique les principes généraux de notre activité et définit notre comportement pour les aspects individuels importants de notre activité professionnelle.

Le code de conduite décrit également des comportements concrets qui sont importants pour lutter contre la corruption (règles d'intégrité), pour collaborer avec certains partenaires commerciaux (règles pour les tierces parties) ainsi que pour éviter les infractions des règles sur la concurrence.

Le code de conduite s'applique pour la direction, les cadres dirigeants et tous les autres employés du groupe heroal.

Sommaire

1. Principes généraux de notre activité (« Code de conduite »).....	6
1.1. Respect des lois et autres règles contraignantes	6
1.2. Comportement éthique.....	6
1.3. Responsabilité vis-à-vis de la société.....	6
1.4. Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent	7
1.5. Concurrence équitable	7
1.6. Comportement social, égalité des chances et respect mutuel	7
1.7. Accès équitable à l'emploi.....	8
1.8. Environnement de travail sûr et sain	8
1.9. Prévention des conflits d'intérêt.....	8
1.10. Utilisation responsable des biens de l'entreprise et informations confidentielles ..	8
1.11. Protection de l'environnement et développement durable.....	8
1.12. Protection des données (des employés), sécurité des données et systèmes de communication.....	9
2. Règles d'intégrité.....	10
2.1. Autorisation des donations	10
2.2. Espèces et avantages assimilables à des espèces	10
2.3. Invitations et autres donations.....	11
2.4. Comportement en cas d'exigence et de chantage.....	12
2.5. Dons et parrainage.....	12
2.6. Conflits d'intérêt.....	13
2.7. Blanchiment d'argent.....	13
2.8. Comptabilité et documentation	14
3. Règles des tierces parties	15
3.1. Normes générales pour les relations avec des tierces parties.....	15
3.2. Contrôles des listes de sanctions	15
3.3. Règles spéciales pour les intermédiaires	15
4. Règles de concurrence	17
4.1. Concurrence	17
4.2. Accords interdits concernant la répartition du marché ou des clients.....	17
4.3. Accords tarifaires interdits	17
4.4. Échange d'informations pertinentes pour la concurrence	17
4.5. Accords de coopération avec des concurrents	18
4.6. Spécificités concernant les partenariats	19
4.7. Restrictions verticales	19

4.8.	Usage abusif d'une position dominante sur le marché.....	20
5.	Mise en oeuvre des règles de conformité.....	21
5.1.	Responsabilité des cadres dirigeants.....	21
5.2.	Responsabilité des employé(e)s.....	21
5.3.	Mission de l'organisation responsable de la conformité.....	21
5.4.	Notifications.....	21
5.5.	Questions, accord.....	22
5.6.	Clarification des cas suspects.....	22
5.7.	Formations.....	23
5.8.	Contrôle.....	23
5.9.	Partenaire commercial.....	23
A.	Définitions.....	24

1. Principes généraux de notre activité (« Code de conduite »)

1.1. Respect des lois et autres règles contraignantes

Un comportement conforme à la loi est obligatoire chez heroal. Le code de conduite heroal définit les règles de base légales que heroal est dans l'obligation de respecter. Le code de conduite s'applique dans le monde entier pour tous les employés, peu importe leur tâche ou leur position hiérarchique. heroal attend de tous ses employés dans le cadre de leur activité le respect strict des lois, des autres réglementations contraignantes et des instructions de mise en œuvre internes.

Les infractions légales peuvent entraîner des amendes importantes, des suspensions de contrats publics et privés, d'autres sanctions officielles ainsi que des demandes de dommages et intérêts et des préjudices de réputation. En outre, les infractions légales peuvent entraîner des poursuites judiciaires. La violation des lois et autres réglementations contraignantes peut avoir des conséquences personnelles et entraîner des demandes de dommages et intérêts envers les employé(e)s concerné(e)s.

heroal gère donc activement les informations concernant des infractions potentielles, informe les autorités compétentes le cas échéant et coopère de façon proactive avec ces dernières.

1.2. Comportement éthique

L'exigence d'heroal va au-delà du simple respect des lois et des autres réglementations contraignantes. Le code de conduite heroal définit les règles de base éthiques que heroal est dans l'obligation de respecter. Le code de conduite s'applique dans le monde entier pour tous les employés, peu importe leur tâche ou leur position hiérarchique. Nous attendons de nos employé(e)s un comportement éthique dans toutes leurs activités professionnelles. Cela vaut également si cela nous place dans un cas particulier dans une situation concurrentielle supposément plus faible. Le respect de notre code de conduite a toutefois un effet positif à long terme supérieur vis-à-vis de nos clients et collègues qu'une recherche de profit à court terme au prix de notre intégrité.

Tous les cadres dirigeants, notamment dans leur rapport avec les employé(e)s, doivent impérativement respecter notre code de conduite. Les cadres dirigeants doivent correspondre à leur rôle de modèle. Nous attendons d'eux qu'ils aident les employé(e)s à adopter un comportement éthique et intègre précisément aussi dans les situations difficiles, qu'ils favorisent un comportement intègre et qu'ils montrent le bon exemple avec une approche cohérente, pour encourager les autres à se comporter de la même manière.

Ceux qui représentent heroal à l'extérieur sont responsables en tant que représentant de la société.

1.3. Responsabilité vis-à-vis de la société

En tant qu'entreprise, heroal bénéficie de bonnes conditions sociales : Un système de formation solide, des processus politiques stables, un environnement de qualité et un équilibre social. Nous sommes conscients de la responsabilité associée à nos activités professionnelles

et nous nous efforçons d'apporter une contribution précieuse à la société, en plus de notre succès professionnel. En tant qu'entreprise consciente de ses responsabilités, nous tenons donc compte des effets à court et à long terme de nos activités envers nos employé(e)s, clients, fournisseurs, sous-traitants, autres groupes concernés ainsi que sur l'environnement dans lequel nous exerçons notre activité.

1.4. Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent

La corruption et le blanchiment d'argent ont des effets dévastateurs sur la société, les marchés et les entreprises dans le monde entier et peuvent également avoir un impact négatif considérable sur heroal. La corruption désigne le fait d'exiger, de se faire promettre ou d'accepter (corruption passive) ou de proposer, promettre ou accorder (corruption active) un avantage pour soi ou un tiers pour exercer une influence illicite sur une décision.

Nous luttons donc contre la corruption, nous agissons activement en cas de doutes chez nous et chez nos partenaires et nous évitons même de donner une impression de comportement corrompu, essentiellement en assurant la transparence.

Plus d'informations sont disponibles à ce sujet dans la section « Règles concernant l'intégrité » ci-après.

1.5. Concurrence équitable

heroal s'engage pour une concurrence équitable. Nous convainçons les clients par la qualité de nos prestations et nous les proposons à des prix compétitifs. Nous refusons les accords anticoncurrentiels inappropriés. Nous tirons encore moins avantage d'autres comportements inéquitables comme l'utilisation abusive d'informations confidentielles ou le recrutement de nouveaux employés de concurrents, dans le but d'obtenir des informations confidentielles.

Plus d'informations sont disponibles à ce sujet dans la section « Règles concernant la concurrence » ci-après.

1.6. Comportement social, égalité des chances et respect mutuel

Nous nous engageons pour des principes de gestion respectueuse, équitable et loyale et ce indépendamment de la tâche ou de la position hiérarchique de chacun. Tous les employés ont les mêmes opportunités. La réussite personnelle de chaque employé et chaque employée repose sur les capacités individuelles de l'individu et ses connaissances. Toute discrimination est interdite. Personne ne doit notamment être désavantagé ou discriminé à cause de son origine ou de sa nationalité, de sa couleur de peau, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa religion ou de sa vision du monde, d'un handicap ou de son âge. Toute forme d'insulte, d'expression sexiste ou de harcèlement, par des mots, des gestes ou des actes, est interdite.

Au contraire, nous attendons de tous les employés qu'ils contribuent ensemble à créer un environnement de travail productif par une attitude tolérante, polie et prévenante.

1.7. Accès équitable à l'emploi

heroal lutte contre toute forme d'emploi illégal et d'exploitation des travailleurs. L'emploi illégal mine le marché du travail et les systèmes de sécurité sociale de notre communauté.

En conformité avec l'initiative United Nations Global Compact, nous respectons donc les normes d'emploi internationales (comme le respect des spécifications relatives aux salaires minimum et aux temps de travail) et nous protégeons les droits de l'être humain, peu importe notre lieu d'activité. En outre, notre responsabilité d'entreprise consiste à assurer cette norme non seulement au sein de heroal, mais aussi de prendre des mesures pour réduire les risques liés à la collaboration avec des tiers, surtout avec des sous-traitants et des fournisseurs.

1.8. Environnement de travail sûr et sain

heroal prend de nombreuses mesures pour offrir un environnement de travail sûr et sain à nos employé(e)s. Cela inclut notamment le développement d'instructions de mise en oeuvre correspondantes, des investissements dans la sécurité sur le lieu de travail, la réalisation régulière de formations, des contrôles du poste de travail ainsi que nos offres de participation à des programmes de santé.

1.9. Prévention des conflits d'intérêt

Le succès d'heroal est bénéfique pour l'ensemble des employés. Pour cela, il faut que chaque employé agisse pour le bien de heroal. Les intérêts privés ne doivent pas être privilégiés au détriment de heroal.

Les conflits d'intérêt potentiels doivent être signalés aux cadres dirigeants par les personnes concernées elles-mêmes et être examinés.

Les spécificités sont expliquées dans les « Règles d'intégrité ».

1.10. Utilisation responsable des biens de l'entreprise et informations confidentielles

Les biens d'entreprise de heroal doivent être protégés contre les usages abusifs à des fins personnelles et tierces. Nous attendons de nos employé(e)s qu'ils adoptent un comportement responsable dans l'utilisation des biens confiés. Cela inclut également une attention adaptée dans la gestion des biens immatériels, comme la propriété intellectuelle, les idées innovantes ainsi que les informations confidentielles que les employé(e)s obtiennent dans le cadre de leur activité et ce indépendamment du fait que ces informations concernent heroal, des clients ou d'autres partenaires. Elles ne doivent notamment pas être utilisées de façon abusive à des fins personnelles ou être transmises de façon non autorisée à des tiers, mais doivent être protégées avec soin contre les accès non autorisés et les usages abusifs, y compris en interne.

1.11. Protection de l'environnement et développement durable

heroal accorde une grande importance à la protection durable de l'environnement et du climat ainsi qu'à l'efficacité des ressources. Que ce soit pour le développement de nouveaux produits ou pour l'exploitation d'installations de production, heroal veille à ce que tous les impacts sur

l'environnement et le climat soient aussi réduits que possible et à apporter une contribution positive à la protection de l'environnement et du climat chez les clients avec les produits heroal. Nous concrétisons cela à travers des certificats, comme A|U|F e.V., une initiative, qui favorise un circuit de matériaux respectueux de l'environnement et économique en ressources pour l'aluminium.

heroal investit durablement dans ses employé(e)s et les incite à agir de façon responsable avec les ressources naturelles et à contribuer à la protection de l'environnement et du climat à travers leur comportement individuel.

1.12. Protection des données (des employés), sécurité des données et systèmes de communication

heroal respecte et protège la vie privée de ses employé(e)s et respecte les règles légales relatives à la protection des données. Nous nous efforçons donc de collecter et utiliser uniquement les données des employés nécessaires pour la gestion efficace de l'entreprise. Les données des employés ne sont publiées (le cas échéant et uniquement) si nous y sommes autorisés voire contraints par des principes légaux. En outre, nous accordons une grande importance à la garantie de la sécurité des données requise. Nous attendons de tous nos employé(e)s qu'ils respectent les principes de protection des données et de sécurité des données. Les employé(e)s qui utilisent des données personnelles obtiennent des conseils et de l'aide par les responsables de la protection des données de l'entreprise.

2. Règles d'intégrité

2.1. Autorisation des donations

heroal accorde une grande importance aux bonnes relations avec les clients, les fournisseurs, les sous-traitants et les autres partenaires. Les bons contacts avec les partenaires impliquent occasionnellement aussi des cadeaux, invitations et autres avantages. Afin d'éviter immédiatement de donner une impression de corruption, l'attribution et l'acceptation d'avantage personnels, c'est-à-dire d'avantages de type immatériel ou matériel sur lesquels le destinataire n'a aucun droit, par ex. des cadeaux, des invitations ainsi que des traitements spécifiques, ne sont autorisées que dans les conditions suivantes :

L'attribution et l'acceptation d'avantages personnels doivent être transparentes et raisonnables pour éviter tout soupçon d'influence illicite.

Effectuez un contrôle minutieux des avantages :

- » En tenant compte de la situation globale (notamment de la valeur de la donation ainsi que de la position et de la situation financière du destinataire, mais aussi des circonstances d'attribution et des pratiques locales acceptables), un tiers non impliqué pourrait-il avoir l'impression que la donation est de nature à ou est prévue pour influencer le destinataire ? La donation pourrait-elle être perçue comme une contre-partie (« récompense ») pour une décision antérieure ou à venir ?
- » Êtes-vous à l'aise à l'idée de parler de la donation avec votre direction ou vos collègues ? La donation est-elle admissible pour votre interlocuteur ? Parlez-lui en cas de doute.
- » Comment le public et la direction du destinataire réagiraient-ils s'ils avaient connaissance de la donation ? Comment réagiriez-vous si vous appreniez que votre collègue avait reçu la donation (à votre place) ?

En cas de doute concernant le caractère raisonnable d'une décision, le service conformité doit être consulté.

Les employé(e)s de heroal ne doivent pas accepter les remises, les prix spéciaux et autres avantages similaires dont ils bénéficient grâce à leur appartenance à l'entreprise, si ces avantages sont susceptibles d'influencer leurs décisions professionnelles.

Les événements de séminaires et de formations ne constituent pas des avantages si la transmission de savoirs est le principal objectif clairement défini.

2.2. Espèces et avantages assimilables à des espèces

L'attribution et l'acceptation d'espèces et avantages assimilables à des espèces, comme des bons d'achat par exemple, sont interdites sans exception. La valeur de la donation est sans importance.

2.3. Invitations et autres donations

Les principes suivants s'appliquent pour l'attribution et l'acceptation d'invitations (notamment à des événements, des repas dans des restaurants) et d'autres donations (y compris les visites de délégations) ¹:

Généralités

En cas d'invitation à des événements avec / sans hébergement, le cadre professionnel doit être privilégié. Cela n'est généralement pas le cas si l'invitation ne s'étend pas seulement au partenaire, mais aussi aux (autres) membres de la famille ou à des amis. La personne à l'origine de l'invitation doit également participer à l'événement.

Les invitations et autres donations ne doivent pas être envoyées à l'adresse privée du destinataire ou être remises dans le cadre privé du destinataire.

Les invitations et autres donations doivent correspondre aux principes éthiques et ne doivent pas avoir un caractère obscène.

Obligations de communication

Les invitations et autres donations, dont la valeur dépasse les limites indiquées dans l'annexe 1 « Autorisation des invitations / autres donations », doivent être communiquées rapidement au service de conformité de heroal.

Rapidement signifie que le service de conformité heroal doit être informé avec le formulaire d'autorisation de l'annexe 1 au plus tard 3 jours avant d'octroyer une donation ou 5 jours après réception d'une donation.

La notification permet au service de conformité de heroal de vérifier l'admissibilité des invitations et autres donations. Elle n'est pas cependant synonyme d'autorisation. Une autorisation de donation peut être demandée à tout moment à la direction.

Les destinataires des notifications les conservent pendant une période de 2 ans à des fins de consultation.

Spécificités pour les responsables publics

Des règles particulièrement strictes s'appliquent régulièrement pour les responsables publics et les personnes assimilées. Le cercle de personnes concernées est large et comprend pas seulement les juges et officiels ou autres représentants publics, mais aussi par principe toutes les personnes qui assument des tâches (même de façon indirecte) d'administration publique. Contactez toujours la direction si vous avez des doutes sur le fait que vous ayez à faire à un responsable public.

Pour les responsables publics, dans certains endroits les donations sont strictement interdites sous peine de sanction, ou sont sinon soumises à des restrictions très strictes. Par conséquent, pour les responsables publics, une confirmation écrite doit toujours être obtenue, afin de veiller à ce que l'acceptation de la donation n'enfreigne pas les dispositions applicables. En outre, les invitations et autres donations aux responsables publics ne sont autorisés qu'après autorisation par le service de conformité de heroal ou la direction et doivent être

¹ Les règles suivantes s'appliquent uniquement à des processus internes.

notifiées avec les informations spécifiées dans l'annexe 2 « Fiche technique - Autorisation des invitations / autres donations » tel que défini dans la section Obligations de notification.

Spécificités pour les visites de délégations

Les frais de déplacement des partenaires (potentiels) ou de leurs employé(e)s, surtout des clients (potentiels) ne doivent être pris en charge uniquement dans le cadre d'un but commercial légitime. La prise en charge des frais ne doit en aucun cas être réalisée dans le but d'influencer une décision du partenaire (potentiel) ou pour obtenir un avantage injustifié pour heroal. En outre, la nature et l'étendue des frais doivent faire l'objet d'un accord écrit au préalable et ne doivent pas dépasser une portée raisonnable. Le destinataire doit en outre confirmer au préalable que la prise en charge des frais n'enfreint pas les dispositions internes de son employeur. Les versements d'indemnités journalières sont interdits. En outre, il est interdit de procéder à la prise en charge des frais par des paiements sur le compte privé de l'employé du partenaire. Par ailleurs, les paiements doivent uniquement être réalisés sur des comptes définis au préalable du partenaire (potentiel), si les frais ne sont pas pris en charge de toute façon par règlement direct des factures d'hôtel notamment.

Les conditions spécifiées s'appliquent de la même manière, si des employé(e)s de heroal sont invités dans le cadre de visites de délégations, par exemple par des sous-traitants ou des fournisseurs.

Divers

Chaque employé(e) est invité à respecter les obligations fiscales potentiellement associées aux donations. Les questions correspondantes doivent être adressées à la direction commerciale le cas échéant.

2.4. Comportement en cas d'exigence et de chantage

heroal soutient les employé(e)s qui sont soumis à des exigences ou à un chantage par des tiers pour bénéficier d'avantages.

Des tiers décisionnaires, responsables publics ou partenaires privés, exigent parfois des avantages spécifiques. Dans de rares cas, l'exigence peut même être associée à des menaces à l'encontre de l'employé / employée, d'une personne proche, de l'entreprise ou de tiers.

Par principe, ce type de situation doit être rejetée immédiatement avec détermination. Par ailleurs, ce type de situation doit être signalée immédiatement aux responsables de la direction. L'employé(e) doit uniquement prendre immédiatement les mesures nécessaires de son point de vue en cas de danger imminent, c'est-à-dire en cas de grave menace pour l'employé(e), ses proches, heroal ou des tiers. Ces cas doivent également être communiqués aussi rapidement que possible par l'employé(e) à la direction par le biais de ses supérieurs.

2.5. Dons et parrainage

heroal s'acquitte de ses obligations sociales notamment à travers des dons et activités de parrainage.

Les dons et les activités de parrainage doivent correspondre à des normes éthiques. Il ne doit pas y avoir de doute concernant leur légalité. Nous n'essayons pas d'influencer les décisions en notre faveur par des dons et des activités de parrainage.

Les dons et activités de parrainage doivent toujours être transparents. Pour chaque don, le destinataire et l'utilisation concrète par le destinataire doivent notamment être connus et identifiables par un certificat. Les dons et activités de parrainage doivent être adaptés pour promouvoir la réputation de heroal. Les dons à des politiciens, des parties politiques et des organisations politiques sont interdits.

2.6. Conflits d'intérêt

Chez heroal, les décisions professionnelles sont toujours prises dans l'intérêt de l'entreprise et selon des critères objectifs et transparents.

Dans certaines situations, il y a un risque que des intérêts privés (surtout financiers, sociaux, mais aussi politiques) soient opposés à cette obligation et que les décisions soient influencées de façon inadmissible. Il y a également un conflit d'intérêt privé si une décision professionnelle concerne les intérêts connus d'une personne proche. Une décision influencée par des intérêts privés peut même justifier un délit d'abus de confiance dans certaines circonstances. Au minimum, ce type de décision entraîne des doutes sur la qualité de la décision professionnelle prise ainsi que sur l'objectivité et l'intégrité des personnes et peut présenter un risque de nature financière et avoir un effet néfaste sur la réputation pour la personne à l'origine de l'acte ainsi que pour heroal. Il faut donc même éviter de donner une impression de conflit d'intérêt.

Tout conflit d'intérêt potentiel et toute situation dans laquelle des personnes tierces pourraient avoir une impression de conflit d'intérêt doit être présenté de façon proactive à la direction et être décrit en détails.

2.7. Blanchiment d'argent

heroal prend des mesures de prévention contre le blanchiment d'argent. Tous les employés doivent veiller à agir toujours conformément aux dispositions applicables relatives au blanchiment d'argent.

Le blanchiment d'argent désigne d'une manière générale le trafic, par exemple par un échange ou un transfert, d'argent provenant directement ou indirectement de délits ou d'autres actifs dans le circuit financier légal en dissimulant sa véritable origine.

La législation considère la participation au blanchiment d'argent comme une infraction. Il est ainsi illégal pour une personne ou une entreprise de prendre part à des transactions en sachant ou en soupçonnant que l'argent concerné provient d'activités criminelles. Selon le droit allemand, il y a déjà infraction lorsque l'origine des moyens ne peut pas être déterminée facilement.

Conformément aux lois nationales et internationales relatives au blanchiment d'argent, les entreprises ont le devoir d'identifier le partenaire commercial à l'aide d'un certificat officiel dans le cadre de certaines transactions commerciales, par exemple pour l'acceptation ou l'attribution d'espèces à partir d'un certain seuil et de définir la transaction commerciale correspondante en consultant le droit économique applicable. Au-delà de ces règles légales, le traitement en espèces d'un processus est toujours critique du point de vue de la conformité et doit être particulièrement contrôlé.

En plus de la circulation d'espèces, les transactions sans espèces présentent également des risques du point de vue du blanchiment de capitaux. Dans le cadre des procédures de paiement opérationnelles, il faut donc accorder une attention particulière aux soupçons et signaux d'avertissement suivants :

- » Les doutes concernant l'identité du bénéficiaire du paiement (par exemple une transaction sur un compte autre qu'un compte courant du partenaire ; l'émetteur de la facture d'une prestation réalisée n'est pas le partenaire, mais une autre personne/société).
- » Transactions via des places financières offshore typiques (par exemple Andorre, Îles Vierges britanniques, Chypre, etc.).
- » Remboursements temporaires sur d'autres comptes (le versement a par exemple été effectué sur un compte A et le remboursement est demandé sur un compte B dans un autre pays).
- » Contrairement à la facture, une transaction a été demandée dans une autre devise. Plusieurs paiements de différentes sources pour régler une seule facture.
- » Tentatives de dissimuler ou de falsifier les spécificités d'une transaction financière.

En cas d'indices concrets indiquant que des paiements de partenaires proviennent d'activités illégales ou en cas d'autres doutes concernant la recevabilité des transactions financières, la direction doit être informée. Cela doit être effectué dans les meilleurs délais pour remplir les obligations de signalement légales le cas échéant.

2.8. Comptabilité et documentation

heroal accorde une grande importance à la comptabilisation et à la documentation correctes des procédures commerciales, et ce en respectant les dispositions légales de facturation, qui spécifient la représentation fidèle et dans les délais et la consignation de toutes les transactions professionnelles ainsi que le stockage et l'archivage de tous les documents pertinents.

Les pots-de-vin ou autres paiements illégaux, par exemple pour constituer une « caisse noire », sont régulièrement dissimulés. Ils ne sont donc pas consignés de façon fidèle et transparente dans les registres et documents comptables. Avec ce type d'action, heroal prend le risque d'enfreindre les directives de facturation et les lois fiscales. Cela est donc strictement interdit.

Pour les paiements sans contrepartie légitime identifiable (notamment les paiements avec des pots-de-vin), l'interdiction de déduction fiscale s'applique. Si une autorité financière observe ce type de paiements dans les registres, elle les signale régulièrement aux autorités judiciaires.

3. Règles des tierces parties

3.1. Normes générales pour les relations avec des tierces parties

Légalité

L'intervention de tiers doit être conforme aux lois applicables, selon les 10 principes de l'initiative Global Compact des Nations-Unies (<https://www.globalcompact.de/>) et les directives internes de l'entreprise.

Réputation

L'image publique de heroal peut être endommagée par des tierces parties agissant illégalement. Par conséquent, il faut veiller à l'intégrité et à la réputation lors du choix des partenaires.

Obligations de surveillance

L'intervention de tiers peut impliquer des obligations de surveillance pour heroal, avec des conséquences légales en cas d'infraction. Cela concerne par exemple la surveillance des interventions des employés de sous-traitants. Il faut donc non seulement veiller à adopter un comportement légal, mais aussi surveiller celui du tiers dans la mesure du possible.

3.2. Contrôles des listes de sanctions

Compte tenu des dispositions réglementaires, heroal n'a pas le droit d'exercer une activité avec certaines personnes physiques ou juridiques ainsi que des organisations et établissements. Cela s'explique par le fait que ces acteurs (économiques) sont accusés de soutenir le terrorisme ou d'avoir commis des délits graves ou d'avoir enfreint le droit international. Concrètement, aucune ressource économique, notamment des moyens financiers, des prestations spécialisées ou d'autres biens, ne doit être mise à disposition des acteurs répertoriés sur les listes de sanctions (essentiellement celles de l'Union Européenne et celles des Etats-Unis d'Amérique). Aucune prestation ne doit être réalisée pour ces acteurs (économiques), de sorte que les relations commerciales correspondantes ne doivent pas être acceptées et entretenues.

Afin de veiller à ce que heroal remplisse cette obligation, l'entreprise dispose d'une fonction spécifique qui permet de vérifier les entrées sur les listes de sanctions des débiteurs et créiteurs (potentiels) en utilisant le logiciel de comptabilité DCW disponible.

3.3. Règles spéciales pour les intermédiaires

Comme cela a été démontré dans différentes entreprises au niveau national et international, l'utilisation d'intermédiaires est un moyen répandu pour verser des pots-de-vin. Par conséquent, les règles spécifiques suivantes s'appliquent aux intermédiaires.

Tous les contrats avec des intermédiaires au sens spécifié ci-dessus doivent être validés par la direction et doivent remplir les conditions suivantes :

- » L'intermédiaire a été soumis à un contrôle d'intégrité, comprenant des renseignements personnels, un contrôle de solvabilité ainsi que des recherches sur Internet et des contrôles de bases de données externes.
- » Le contrat avec l'intermédiaire est conclu par écrit,
- » Les prestations contractuelles sont décrites clairement dans le contrat et prouvées régulièrement par l'intermédiaire (par exemple via des rapports d'activité mensuels),
- » L'intermédiaire dispose de qualifications correspondantes certifiées dans le domaine des prestations à réaliser,
- » L'intermédiaire ne travaille pas directement ou indirectement pour le client potentiel ou n'a pas d'autre conflit d'intérêt,
- » La rémunération de l'intermédiaire est adaptée aux prestations fournies par ses soins,
- » Le versement d'une rémunération liée à la réussite d'un intermédiaire n'est effectué que si l'activité de l'intermédiaire a effectivement contribué à l'obtention d'un contrat. Le paiement n'est effectué qu'après attribution du contrat par le client et réception du paiement du client (proportionnellement en cas de paiements partiels),
- » Les paiements à l'intermédiaires sont effectués par virement sur un compte dans le pays du siège de l'intermédiaire. Ce compte doit être spécifié dans le contrat. Les paiements en espèces et les paiements par chèque ne sont pas autorisés,
- » L'intermédiaire s'engage contractuellement à agir de façon conforme à la loi et à ne pas effectuer de dons non autorisés à des tiers dans le cadre de son activité (« Clause anti-corruption »). La violation de ces obligations entraîne (dans la mesure du possible) une pénalité contractuelle, implique des dommages et intérêts et autorise heroal à mettre fin au contrat sans délai.

4. Règles de concurrence

4.1. Concurrence

heroal s'engage pour une concurrence équitable. Nous convainquons les clients par la qualité de nos prestations et nous les proposons à des prix compétitifs.

Les accords de concurrence ont des conséquences graves pour les employés et les entreprises dans le monde entier. Ils peuvent entraîner des peines de prison pour les personnes impliquées, des amendes importantes et d'autres sanctions officielles ainsi que des demandes de dommages et intérêts envers l'entreprise et les employés impliqués. Les dommages financiers et les pertes de réputation qui en résultent peuvent diminuer la réussite de l'entreprise et la mettre en danger de façon durable. S'ajoutent à cela des amendes pour les employés impliqués, qui ne perçoivent souvent en pratique pas de revenu annuel brut.

4.2. Accords interdits concernant la répartition du marché ou des clients

Tout accord sur la répartition des contrats, secteurs, clients ou marchés entre les concurrents est interdit. Cela inclut également les accords sur des omissions mutuelles de démarchage de clients.

4.3. Accords tarifaires interdits

heroal définit ses prix indépendamment des concurrents sur la base de calculs économiques. Nous n'établissons en aucun cas d'accord sur les prix avec des concurrents. Cette interdiction générale vaut également pour les composantes pertinentes en termes de prix comme les remises et les escomptes.

Les accords désignent les arrangements explicites par oral ou par écrit, mais aussi les conventions sur la base d'un « comportement coordonné ».

4.4. Échange d'informations pertinentes pour la concurrence

Règles générales

La transmission unilatérale d'informations à des concurrents, par exemple sur des prix, peut déjà être considérée comme une restriction de concurrence non admissible par les autorités et être sanctionnée en conséquence. Les autorités considèrent que la transmission d'informations entraîne un comportement coordonné des concurrents. Dans ce type de cas, il est très difficile de démontrer le contraire. Il est essentiel de savoir si les informations transmises permettraient de réduire l'incertitude sur des comportements concrets sur le marché d'un concurrent ou d'avoir une influence sur le comportement concret sur le marché d'un concurrent. La transmission d'informations pertinentes pour la concurrence à des concurrents est donc également interdite tout comme l'acceptation et l'exploitation de ce type d'informations de la part de concurrents.

Les informations confidentielles pertinentes pour la concurrence sont par exemple des informations concrètes sur les prix, les quantités, les marges, la planification stratégique, les contrats, les livraisons, les chiffres d'affaires ainsi que sur les innovations prévues ou les investissements. La transmission de données disponibles pour le public ou historique est sans

danger, dans la mesure où les concurrents ne peuvent pas en tirer des conclusions sur le comportement sur le marché actuel ou à venir. Une prudence particulière est requise si la concurrence est déjà limitée compte tenu de la structure existante du marché (par exemple peu de fournisseurs, des produits échangeables, des limitations régionales).

Si un concurrent partage des informations pouvant influencer la concurrence, les employés de heroal doivent déclarer explicitement qu'ils ne souhaitent pas participer à ce type d'échange. En outre, l'incident doit être signalé à la direction via le service de la conformité de heroal.

Rencontres du secteur et réunions d'associations

Le transfert et l'échange d'informations ayant une influence sur la concurrence sont également inadmissibles dans le cadre des rencontres du secteur ou de réunions d'associations. Les participants de heroal doivent vérifier l'ordre du jour d'une rencontre du secteur ou d'une réunion d'association au préalable pour vérifier les « thèmes tabou » et veiller à ce que les modifications nécessaires soient apportées le cas échéant. En cas d'échange d'informations interdit ou d'accord interdit pendant la réunion, les employés participants de heroal doivent protester immédiatement contre le traitement de ces thématiques. Si la réunion se poursuit sans incidence, les participants de heroal doivent quitter la réunion. Dans ces situations, l'incident doit être signalé immédiatement à la direction via le service de la conformité de heroal.

Le service responsable ou les employés responsables doivent documenter leurs affiliations à des associations et leurs mandats dans des associations, ainsi que toutes les réunions, sessions et événements, l'ordre du jour, les participants et les documents élaborés. Si ces documents ne spécifient pas l'existence de ce type de réunion, les participants et les thèmes abordés, cela doit être consigné dans un dossier personnel.

Participation à des études de marché et des statistiques

Les études de marché et les statistiques peuvent contenir dans certains cas des informations pertinentes sur la concurrence non autorisées.

Avant de participer à des statistiques d'association et à d'autres statistiques du marché, ces informations doivent être vérifiées du point de vue de la loi sur la concurrence et la direction doit être informée le cas échéant.

4.5. Accords de coopération avec des concurrents

Les coopérations avec des concurrents sont envisageables par principe dans différents domaines ; par exemple des coopérations peuvent être convenues dans le cadre d'achats ou pour la recherche, pour exploiter de façon optimale les compétences et ressources disponibles. L'admissibilité d'une coopération à distance des clients est plus vraisemblable. Un groupe de recherche est aussi probablement plus admissible qu'un partenariat de distribution. Les formes spécifiques de coopérations sont aussi des partenariats.

Du point de vue du droit sur la concurrence, des accords de coopération peuvent entraîner un regroupement de pouvoir de marché et des restrictions de concurrence. Les accords qui comprennent des règles de restrictions de la concurrence, qui ne sont pas en lien direct avec l'objet de la collaboration ou qui entraîne une restriction importante de la concurrence sont toujours inadmissibles du point de vue de la loi sur la concurrence.

L'admissibilité d'une collaboration avec des concurrents et d'un échange d'informations dans ce contexte doit être contrôlée au cas par cas selon la structure concrète de cette collaboration.

4.6. Spécificités concernant les partenariats

Pour établir un partenariat, les dispositions spécifiques de l'appel d'offres respectif ainsi que du droit d'attribution doivent souvent être respectées. Les principes suivants s'appliquent du point de vue du droit sur la concurrence :

Admissibilité de l'établissement de partenariats

Une collaboration liée à un projet dans le cadre d'un partenariat avec une entreprise qui n'est pas en concurrence avec heroal du fait de son activité est autorisée dans tous les cas.

Selon la loi sur la concurrence, l'établissement d'un partenariat avec des concurrents n'est autorisé que si heroal n'aurait pas pu exécuter le contrat seul ou n'aurait pas pris part au contrat seul pour des raisons économiques importantes.

Les causes suivantes ne sont par exemple pas des motifs admissibles pour l'établissement d'un partenariat :

- » L'amélioration de l'environnement concurrentiel,
- » L'équilibrage des intérêts des offrants,
- » La garantie d'une exploitation homogène des capacités des acteurs du marché,
- » Un aperçu des stratégies de la concurrence.

Contrôle et documentation des contrôles

Avant d'établir un partenariat, la recevabilité du point de vue du droit sur la concurrence doit être vérifiée à l'aide des critères précédents.

L'exécution et les résultats de ce contrôle doivent être documentés par les employés responsables du projet, avant que la direction ne prenne une décision concernant le partenariat sur cette base. La documentation doit indiquer concrètement et de façon claire pourquoi heroal ne peut pas exécuter le contrat seul ou ne prendrait pas part au contrat seul pour des raisons économiques importantes.

En cas de partenariat admissible, l'échange d'informations pertinentes sur la concurrence est autorisé dans ce cadre, dans la mesure où cela est nécessaire pour l'exécution commune d'un contrat. L'échange doit ainsi être limité à la portée nécessaire.

4.7. Restrictions verticales

Les accords contraires au droit sur la concurrence ne sont pas uniquement possibles envers des entreprises concurrentes sur le (même) niveau, mais aussi dans le cadre de la relation d'une entreprise avec des fournisseurs, sous-traitants et clients (accords verticaux). Il peut par exemple s'agir d'accords d'exclusivité avec des fournisseurs ou d'autres partenaires commerciaux dans certaines conditions.

Les clauses d'exclusivité sont autorisées si elles sont directement associées et nécessaires pour l'objet principal du contrat sans restrictions de la concurrence. Ils ne doivent pas aller au-delà de la portée nécessaire du point de vue géographique, professionnel et temporel.

4.8. Usage abusif d'une position dominante sur le marché

Une position dominante sur le marché au sens du droit sur la concurrence s'applique lorsqu'une entreprise n'est soumise qu'à peu ou à aucun contrôle par des concurrents actuels et potentiels dans son comportement. Les aspects relevant du droit de la concurrence peuvent correspondre à une part de marché d'environ un tiers ou à la dépendance de petites entreprises envers une grande entreprise.

Une position forte ou dominante sur le marché n'implique pas de violation du droit sur la concurrence en soi, mais un usage abusif.

5. Mise en oeuvre des règles de conformité

5.1. Responsabilité des cadres dirigeants

La conformité est une tâche qui incombe à toute l'organisation d'entreprise de heroal. Cela concerne avant tout la direction de l'entreprise ainsi que le groupe de direction. En plus de leur rôle de représentation, ils doivent également aider le service responsable de la conformité de heroal et veiller à ce que les employés connaissent leur domaine de responsabilité selon le code de conduite, en aient pleinement conscience et le respectent. Pour cela, des entretiens personnels sont tout aussi nécessaires que des mesures organisationnelles.

5.2. Responsabilité des employé(e)s

Chaque employé doit veiller à comprendre l'intégralité du contenu et la signification de ce code de conduite et doit respecter les spécifications. Si une partie de ce code n'est pas claire, tous les employés doivent demander des explications jusqu'à ce qu'ils comprennent entièrement le code. Chaque employé assume en permanence la responsabilité de ses actes (actifs et passifs). Les interlocuteurs pour obtenir des explications sont les cadres dirigeants, le service de conformité et la direction.

5.3. Mission de l'organisation responsable de la conformité

L'organisation responsable de la conformité est composée du responsable de la conformité, du comité de conformité et de la direction.

Le responsable de la conformité est l'interlocuteur de tous les employés de heroal pour les questions de conformité générales, soutient la direction et clarifie les questions légales et organisationnelles. Les autres tâches incluent la réalisation et la coordination des formations de conformité, l'accompagnement des mesures d'amélioration après des infractions constatées et la mise en place et le développement des contrôles de conformité.

Le comité de conformité, composé du responsable de la conformité, du personnel de direction et de la direction commerciale, conseille la direction sur les mesures organisationnelles, coordonne les enquêtes internes, les évalue et en déduit les mesures nécessaires en employant le droit d'initiative.

La direction est compétente pour la mise en place et le développement du système de gestion de la conformité de heroal. En outre, la direction a un devoir de surveillance, par un contrôle régulier du système de conformité ainsi qu'un devoir d'enquête et de décision pour le suivi de signalements établis.

L'organisation responsable de la conformité intervient en cas de doute concernant un cas de conformité suite à un signalement ou d'une autre manière. Tous les employés sont invités à soutenir sans réserve le travail de l'organisation responsable de la conformité.

5.4. Notifications

Selon la définition d'une conduite correcte, le respect du code de conduite est une tâche commune pour tous les employés. En cas de preuve d'infraction chez heroal, nous attendons de tous les employés qu'ils signalent les faits aux cadres dirigeants, à la direction ou au service de la conformité. La direction veille à ce que le service de la conformité soit informé de tous

les signalements. Le service de la conformité informe pour sa part la direction des signalements qui lui sont transmis.

Pour cela, heroal met à disposition un système de signalement anonyme et protégeant l'informateur sur le site Internet de heroal.

Aucun(e) employé(e) signalant des infractions (présumées) au code de conduite de bonne foi et qui n'a commis aucun acte répréhensible ne doit pas craindre de sanctions suite au signalement². Si un(e) employé(e) a été impliqué(e) dans des infractions au code de conduite et que son signalement volontaire permet d'éviter des dommages pour l'entreprise, cela sera pris en compte à sa décharge.

Les fausses informations communiquées de façon volontaire entraînent des sanctions envers leur auteur.

Afin de protéger heroal, les violations de la conformité auprès des partenaires et les pratiques déloyales des concurrents doivent être signalées.

5.5. Questions, accord

Dans le cadre de notre activité professionnelle, les employé(e)s sont constamment confrontés à des obstacles, des résistances, des décisions difficiles et des dilemmes. Dans ce type de situations, le code de conduite doit servir d'aide pour de bonnes pratiques commerciales. En cas d'incertitude, vérifiez si l'action (active ou passive) est acceptable, si elle correspond à notre code de conduite et aux principes et valeurs fondamentaux.

Évaluez la situation à l'aide des questions / affirmations suivantes :

- » Est-ce que cela vous paraît correct ?
- » Est-ce légal ?
- » Est-ce conforme au code ?
- » Comparez les différentes décisions possibles avec nos valeurs d'entreprise.
- » Êtes-vous à l'aise à l'idée de parler de la décision/de l'action avec votre direction ou vos collègues ? La décision / l'action est-elle admissible pour votre interlocuteur ? Parlez-lui en cas de doute.
- » Comment réagiriez-vous si vous appreniez que votre collègue a réalisé cette action (à votre place) ?

Pour les questions concernant le code de conduite, les cadres dirigeants, la direction et le service de conformité sont à votre disposition.

L'autorisation obtenue honnêtement des cadres dirigeants ainsi que l'autorisation obtenue honnêtement auprès de la direction pour une action spécifique excluent toute sanction interne.

5.6. Clarification des cas suspects

heroal clarifie les cas suspects de façon impartiale et protège les employé(e)s autant que possible contre les préjugés injustifiés. Un licenciement ou un transfert temporaire peut survenir pendant l'examen d'un cas suspect dans certains cas et ne constitue pas une affirmation de culpabilité. Si les employé(e)s font l'objet de faux soupçons, heroal est aux côtés de ses employé(e)s et prend les mesures nécessaires à leur protection.

² Au contraire, des « représailles » à son encontre seraient considérées comme une violation de la conformité et fera l'objet de sanctions.

5.7. Formations

Les connaissances nécessaires sur le contenu du code de conduite ainsi que le comportement approprié dans des situations critiques font l'objet de mesures de formation et d'événements d'information.

5.8. Contrôle

heroal contrôle le respect du code de conduite par des contrôles de routine et des contrôles spécifiques, si nécessaire avec une aide externe.

5.9. Partenaire commercial

heroal attend également de ses partenaires qu'ils fassent preuve d'intégrité et d'un comportement conforme à la loi. Nous veillons donc au respect de ces normes dans le cadre des relations commerciales avec les fournisseurs, prestataires, sous-traitants, intermédiaires et partenaires. Il est important pour nous que nos partenaires tout au long de la chaîne de fournisseurs et de valeur se sentent également engagés par les principes de l'initiative United Nations Global Compact.

A. Définitions

Terme	Définition précise
Visite de délégation	Déplacements de partenaires (potentiels) pour visiter des sites ou des projets ou pour participer à des événements professionnels de heroal, comme des formations techniques ou des salons.
Tierces parties	Ce terme désigne par exemple des clients, des fournisseurs, des prestataires, des sous-traitants, des intermédiaires et des partenaires.
Comportement éthique	<p>Un comportement est éthique lorsqu'il correspond aux principes généraux d'un comportement intègre et honnête et qu'il est perçu comme convenable par les semblables.</p> <p>Un comportement éthique repose ainsi sur la confiance, le respect et l'intégrité.</p> <p>La confiance est la base de l'éthique professionnelle, car nos relations professionnelles sont construites sur la collaboration, la réciprocité et la prévisibilité. Le respect se montre à travers une communication ouverte, l'attention accordée aux points de vue des autres personnes et le traitement digne de tous ses semblables. L'intégrité implique un respect sans compromis du code de conduite et une approche cohérente. L'intégrité se montre à travers l'honnêteté, la responsabilité et l'utilisation de méthodes solides pour résoudre des problèmes liés à l'activité.</p>
Employé	Personne ayant un contrat de travail ou un poste dans un organisme d'au moins une société heroal.
Personne proche	Familles, conjoints, partenaires et amis proches.
Données personnelles	Ce sont toutes les informations qui concernent une personne physique identifiée ou identifiable ; une personne physique est considérée comme identifiable si elle peut être identifiée de façon directe ou indirecte, notamment par l'affectation d'un identifiant comme un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne ou une ou plusieurs caractéristiques spécifiques, qui décrivent l'identité physique, psychologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale de cette personne physique. Exemples : Nom, prénom, coordonnées professionnelles (numéro de téléphone, e-mail, adresse de service), coordonnées bancaires, numéro de personnel, évaluations, données de protocole (fichiers journaux), loisirs, employeur d'un employé.

Terme	Définition précise
Sanctions	Les sanctions sont des dispositions réglementaires (essentiellement sous la forme de lois ou de directives), qui limitent l'activité, les investissements ou d'autres activités économiques avec certaines entreprises ou personnes. Les sanctions interdisent des activités directes ou indirectes, des projets ou des activités avec des organisations terroristes, des entreprises ou des personnes.
Listes de sanctions	Il s'agit de listes de noms consolidées, notamment de l'Union Européenne, des Etats-Unis d'Amérique ainsi que du Royaume-Uni. Les débiteurs et créditeurs (potentiels) de heroal sont comparés avec une sélection de listes de sanctions.
Caisse noire	Le terme « Caisse noire » décrit généralement des comptes secrets ou des espèces comme de l'argent, des chèques ou d'autres moyens de paiement qui ne sont pas consignés dans les registres de l'entreprise et qui sont donc retirés de l'utilisation correcte par l'entreprise.
United Nations Global Compact	United Nations Global Compact est une initiative active à l'échelle internationale pour la gestion responsable des entreprises. Sur la base de dix principes universels, dont le respect des droits de l'être humain et certaines normes de travail, le financement de la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, l'initiative a pour objectif de mettre en place une économie mondiale durable au bénéfice de tous les individus, de toutes les communautés et de tous les marchés. Plus de 16 500 entreprises et organisations de la société civile, du monde politique et de la science dans 160 pays (situation en 2021) sont engagées dans cette initiative.
Informations confidentielles	Les informations confidentielles désignent les données qui doivent être protégées contre un accès non autorisé, afin de protéger la vie privée ou la sécurité d'une personne ou d'une organisation.
Intermédiaires	Le terme regroupe tous les prestataires dont les activités concernent l'attribution de commandes à heroal ou la distribution de produits et services de heroal ou dont la rémunération dépend fortement de la conclusion d'une transition par heroal, indépendamment de leurs désignations.
Informations concernant la concurrence	Toutes les informations non accessibles publiquement sans autres mesures et qui présentent un intérêt concurrentiel professionnel et local (par ex. des indications de prix, des calculs, des données techniques ou des contenus d'appels d'offres, des garanties, des remises de toute sorte, des conditions d'approvisionnement et d'achat). Cela inclut également tous les secrets professionnels de tiers, notamment des clients.

