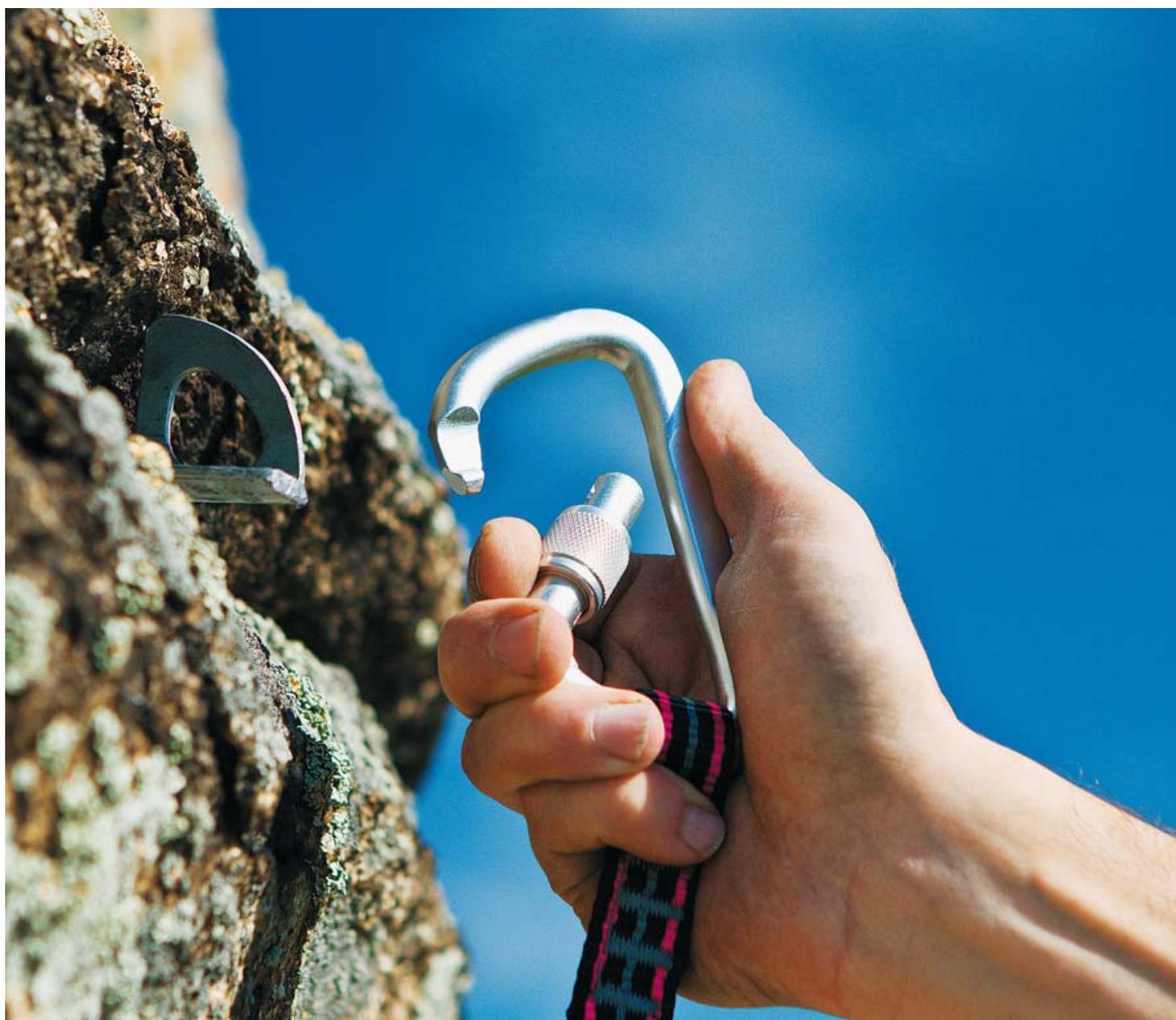


VERSION 2.1 //AVRIL 2015
FRANÇAIS

KION
GROUP

CODE DE DÉONTOLOGIE



MATERIAL HANDLING SOLUTIONS

Linde

STILL

FENWICK

OM

Baoli

VOLTAS

VOUS ÊTES EN POSSESSION du Code de Déontologie du groupe KION. Il se compose des règles que nous suivons dans le groupe KION. Car la déontologie signifie en effet: respecter les règles et les directives propres à l'entreprise. Ces règlements placent de grandes attentes sur chaque collaborateur. Nous savons qu'il n'est pas aisé de garder une vue d'ensemble à ce niveau. Mais le sens du droit et de la justice, dont chaque individu dispose, ne suffit malheureusement pas toujours. Nous devons convenir d'un fondement commun et ceci de manière obligatoire – ce qui justifie la multiplicité des règles. Mais celles-ci ne constituent pas une fin en soi. Bien au contraire :

LA DÉONTOLOGIE SERT

1. VOTRE PERSONNE :

Vous agissez dans un environnement de confiance. Vous pouvez communiquer de manière ouverte et franche avec les collègues. Vous disposez d'un fondement de valeurs communes, auxquelles vous pouvez vous référer à tout moment. Et cela vous donnera d'autant plus de sécurité quant aux décisions à prendre pour l'entreprise.

2. LE GROUPE KION :

La chance de développer des produits novateurs ou des méthodes de production est plus importante dans les entreprises où les personnes travaillent ensemble, selon des règles explicites et dans la confiance. De plus une entreprise est plus attractive pour les clients lorsque celle-ci a la réputation de travailler correctement et légalement. Les deux réunis signifient: meilleures perspectives sur le marché.

VOUS ÊTES CONFRONTÉ EN PERMANENCE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE aussi bien à de petites qu'à de grandes décisions. Vous ne prenez pas ces décisions pour vous, mais au nom de l'entreprise. Ceci signifie que vous êtes responsable vis-à-vis de l'entreprise. Il se peut que vous vous trompiez lorsque vous prenez une décision sans trop réfléchir à la légalité de celle-ci. Ceci ne vous arrivera pas tant que vous tenez compte des règles de déontologie.

LA DÉONTOLOGIE PROTÈGE

1. À VOTRE PERSONNE :

Vous optez toujours la sécurité, lorsque vous savez précisément ce que votre entreprise autorise ou non. Une méconduite peut entraîner des conséquences graves et parfois vous êtes même tenu personnellement responsable de l'acte.

2. AU GROUPE KION :

Le fait, que des clients ont l'impression que l'entreprise n'agit pas légalement, peut provoquer de graves préjudices économiques. Dans ce cas, les clients soucieux désertent et en emportent peut être d'autres avec. Les règles de déontologie protègent de façon cohérente envers ceci. Cette protection s'intensifie d'autant plus que la culture de déontologie s'impose comme une évidence. Et cela produit un effet mutuel : car chacun, aussi bien le collaborateur que l'entreprise dans son ensemble, peut se référer aux règles obligatoires de déontologie.

Linde

STILL

FENWICK



STILL



VOLTAS

DIFFÉRENTES MARQUES –

Tout collaborateur qui travaille pour la marque KION, s'engage de tout cœur pour cette marque. Peu importe, si celle-ci est une marque mondiale de KION (Linde, STILL et Baoli) ou une marque régionale de KION (Fenwick, OM STILL et Voltas). Bien que cette marque soit en possession de sa propre identité, chaque collaborateur est en même temps collaborateur de la marque et collaborateur du groupe KION.

Chacune de nos marques vise un succès économique. En même temps, chaque marque est en général importante pour le groupe KION. Ceci s'applique particulièrement dans le domaine de la déontologie. Chaque méconduite cause non seulement d'amples dommages à la marque, mais aussi à KION. En dépit de toute fierté légitime et souhaitée sur sa propre marque, le message est pour nous tous dans le groupe KION :

**OBJECTIF
COMMUN !**

Avant-propos			
1. Les principes de notre comportement professionnel	08	5. Finance, marché des capitaux et domaine public	28
« A la fin, le succès appartient à tous »		5.1. Réalisation des objectifs financiers de l'entreprise	28
Interview avec Udo Toepfl	09	5.2. Documentation financière	28
		Informations sensibles – une responsabilité particulière	
2. Le groupe KION et la déontologie	11	Interview avec Silvia Sanchez	29
2.1. Signification de la déontologie	11	5.3. Conservation de documents	30
2.2. A propos du Code de Déontologie du groupe KION	11	5.4. Communication d'entreprise	31
La bonne orientation	13	5.5. Déontologie en matière de marchés de capitaux	32
		6. KION interne	34
3. Groupe KION – Nos produits et services	14	Une compétition pour la sécurité	
Pour la qualité et la sécurité		KION Safety Championship	34
Plus précisément: Validation de la première pièce	15	6.1. Personnel	35
		6.2. Protection de la santé et sécurité au travail	35
4. Rapports avec les partenaires extérieurs et les tierces personnes	16	6.3. Protection de l'environnement	36
4.1. Eviter et combattre la corruption	16	6.4. Confidentialité et protection du secret professionnel	37
Du côté sûr – La ligne rouge	19	6.5. Protection des données	38
4.2. Législation sur les concurrences et sur les cartels	20	« Renoncer un petit peu à la commodité »	
4.3. Droit du commerce extérieur	21	Interview mit Faezeh Shokrian	39
4.4. Prévention de conflits d'intérêts	21	6.6. Sécurité des systèmes d'information	40
« Les cadeaux chers sont devenus inhabituels. »		6.7. Utilisation des biens de l'entreprise	41
Dean Xie et Joachim Kaffanke en plein entretien	22	7. Le travail du Service de Déontologie	42
4.5. Paiements et lutte contre le blanchiment d'argent	25	Avant tout une fonction de protection	44
4.6. Base contractuelle	26	Méthode d'apprentissage datant de l'âge de pierre	46
4.7. Attentes envers nos partenaires commerciaux	26	Permanences téléphoniques pour la déontologie	47



Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Respecter les règles fait partie de notre vie quotidienne. Cela signifie entre autre: respecter les lois, suivre les conventions sociales, respecter les règles de civilité. En entreprise, le respect des règles porte un nom : la déontologie. Tous ensemble, nous sommes responsables du fait que chacun puisse connaître et suivre les règles. En effet, la déontologie fait partie de notre culture d'entreprise et constitue le fondement de notre succès commercial.

Nous sommes présents dans le monde entier avec les produits, prestations de service et solutions de nos six marques. Le groupe KION est leader en Europe pour les chariots élévateurs et solutions de magasinage, le numéro deux mondial et en Chine, le plus grand fournisseur étranger. Les bases de notre succès sont nos collaborateurs qui, pour nos clients, donnent chaque jour le meilleur d'eux-mêmes. Leur apport quotidien et leur créativité constituent le cœur et la colonne vertébrale du groupe KION.

Nos clients sont satisfaits avec des produits de hautes qualités qui leur procurent des avantages concurrentiels dans leur propre secteur. En tant que collaborateur, vous disposerez d'un lieu de travail attrayant chez un employeur juste et respectueux. Nos actionnaires considèrent le groupe KION comme étant une entreprise fiable, solide dont la stratégie vise quatre domaines importants : croissance, profit, résilience financière et efficacité des capitaux.

Afin de pouvoir appliquer avec succès notre stratégie, nous respectons des règles – aussi bien dans les relations professionnelles internes, les uns avec les autres qu'envers d'autres partenaires extérieurs. Ainsi, nous évitons des malentendus et pouvons concentrer toute notre énergie sur notre commerce. Ce qui paraît simple en théorie peut parfois être compliqué en pratique. Le Code de Déontologie vous aide à reconnaître les difficultés à l'avance et à les résoudre avant qu'elles ne deviennent des problèmes.

Nous entendons de plus en plus d'informations en provenance des médias au sujet d'affaires, dans le domaine de la politique ou de l'économie, dans lesquelles on soupçonne une corruption. Les faits semblent, sous certains angles, être clairs. Mais qu'en est-il des zones d'ombre ? Où commence exactement la corruption ? Peut-on déjà parler de corruption lorsqu'un collègue offre une bouteille de vin à un autre ? En effet, une chose est sûre : dès lors qu'un soupçon peut naître, il existe également le risque de plaintes, de sanctions, de demande de dommages et intérêts et d'atteinte à la réputation. Les conséquences aussi bien pour les personnes concernées que pour l'entreprise sont souvent imprévisibles. C'est exactement pour cette raison que nous voulons éviter de pareils cas.

Avec ce Code de Déontologie, nous voulons vous aider à prendre les bonnes décisions. De plus, nous vous proposons un séminaire de formation sur des thèmes importants concernant la déontologie et nous veillons au fait que vous restiez à jour sur ces questions. Si vous demeurez malgré tout incertain ou si vous souhaitez avoir de plus amples renseignements, notre équipe de déontologie reste à votre disposition.

Le Conseil d'administration ne respecte pas seulement les règles du Code de Déontologie mais il est également responsable de l'organisation de la déontologie, car la déontologie est un axe prioritaire dans le groupe KION. A cet effet, j'en suis également et personnellement responsable.

Gordon Riske
Président du Directoire

LES PRINCIPES DE NOTRE COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

AGIR DE MANIÈRE CONSTRUCTIVE

Nous voulons travailler de manière constructive, collégiale et basée sur la confiance. Le groupe KION encourage la volonté d'action et l'initiative de tous ses collaborateurs.

L'engagement, le sens des responsabilités, l'intégrité, l'intérêt de la clientèle tout comme le respect envers les concitoyens et l'environnement font partie intégrante des principales vertus de la culture de notre entreprise. De la sorte, ils constituent également la base de cette norme de comportement professionnel.

GESTION DE MANIÈRE RESPONSABLE DE L'ENTREPRISE

Le groupe KION est une entreprise ayant pour objectif d'atteindre ses buts économiques. Nous nous fixons pour objectifs d'être à la pointe de la technologie avec nos produits. Nous nous imposons la plus grande exigence concernant la qualité et la sécurité de nos produits et de nos services. Nous assumons en même temps notre responsabilité vis-à-vis de nos concitoyens et de l'environnement, à savoir aussi bien la société actuelle que les générations futures.

LA DIGNITÉ HUMAINE, LES DROITS DE L'HOMME ET L'INTERDICTION DE DISCRIMINATION

Nous construisons l'avenir sur un respect réciproque. Nous avons de l'estime pour la dignité humaine de tout un chacun et respectons les droits de l'homme. En particulier, nous ne tolérons ni le travail des enfants ni l'exploitation des jeunes ou encore toute autre sorte de travail forcé.

Nous avons des relations basées sur le respect, la loyauté, la droiture et la justesse. Nous ne tolérons en aucun cas la discrimination par exemple pour cause de nationalité, provenance ethnique, religion, âge, handicap, couleur de peau, identité sexuelle, conception du monde ou sexe. À cet effet prévalent les textes de loi. De même, nous ne tolérons aucun harcèlement sexuel, acte de dénigrement ou bien acte portant atteinte à l'intégrité physique ou personnelle.

LES PRINCIPES DE NOTRE COMMUNICATION

Étant un groupe international, nous faisons usage des expériences et points de vue de différentes cultures. Notre relation les uns avec les autres et avec nos clients est basée sur l'ouverture, la sincérité, l'honnêteté, la crédibilité et la confiance mutuelle. Nous accordons de l'importance au fait que tous les collaborateurs aient le plus grand respect envers les collègues, les clients et les partenaires extérieurs d'autres pays et cultures.

Ces principes s'étendent à tout entretien face à face ou téléphonique et pour des propos tenus par écrit sur papier ou courrier électronique. Cela concerne également les contenus de pages internet à l'instar des réseaux sociaux, des blogs, forums et forums de discussion. Les propos tenus dans le cadre professionnel ne sont pas privés. Les prises de position personnelles dans le cadre d'une activité liée au groupe KION sont de même toujours considérées comme étant celles du groupe.

C'est pour cette raison que nous renonçons à prendre position sur des faits politiques ou historiques actuels, passés ou futurs. Le groupe KION ne s'exprimera sur un thème politique que dans le cas où les intérêts de l'entreprise sont concernés. Cependant, seules les personnes habilitées sont autorisées à parler au nom du groupe KION.

En outre, nous ne tenons pas de propos négatifs ou dénigrants sur nos clients, concurrents ou collègues.

CULTURE ET RESPONSABILITÉ MANAGÉRIALE

La déontologie ne peut s'imposer que si les responsables se comportent de manière exemplaire. C'est la raison pour laquelle nos responsables doivent se conduire de manière correcte et légale et exiger la même chose de leurs équipes.

Nos responsables doivent accorder à leurs collaborateurs autant de responsabilité et de liberté d'action que possible tout en leur offrant une orientation. A cela s'ajoutent également le fait de fixer des règles précises ainsi que des procédures, pour en informer les collaborateurs et contrôler l'application de celles-ci. Un responsable répond du comportement de ses collaborateurs même lorsqu'il leur délègue une tâche. Bien entendu, cela n'exonère pas les collaborateurs de leur propre responsabilité.

« A LA FIN, LE SUCCÈS APPARTIENT À TOUS »

INTERVIEW AVEC UDO TOEPFL

UDO TOEPFL travaille dans le service technique IT/Facility Management pour Linde Material Handling à Aschaffenburg. Il s'engage très jeune en tant que sapeur pompier volontaire à Riedstadt.

KGCC: Monsieur Toepfl, vous êtes depuis des années membre sapeur pompier volontaire. D'où vous est venue l'idée et qu'est-ce qui vous plaît encore aujourd'hui ?

Toepfl: Une connaissance de mes parents était alors responsable des jeunes sapeurs pompiers et m'a invité à l'accompagner. Au début, ceci était, comme pour tous les enfants, sous forme ludique. Avec le temps, vous développez des compé-

tences pour le travail de pompier. Et à 17 ans, vous devenez membre actif.

De mon point de vue, le service d'incendie offre la possibilité de s'engager sur le plan social de manière logique. Nous aidons chacun, sans distinction et ceci gratuitement. De plus, la maîtrise de la technique et la camaraderie me plaisent.

KGCC: Les pompiers ont aussi un code et des règles de comportement. Pourquoi est-ce que ceci est essentiel ?

Toepfl: Il y a des règles pour tous les domaines. On les apprend lors du training et des exercices. Avant tout, la maîtrise de l'incendie ou la technique d'intervention doit être effectuée en suivant le règlement du service d'incendie. Ceci est

essentiel afin de permettre la coopération ciblée de plusieurs pompiers lors de grands sinistres.

La règle la plus importante est qu'une hiérarchie ainsi que le principe d'ordre et d'obéissance entrent en vigueur lors de l'intervention. Cela n'est peut-être pas conforme avec l'image actuelle d'une direction coopérative. Mais pendant l'intervention devant un bâtiment en feu, il est simplement impensable de discuter du positionnement de l'échelle à gauche ou à droite. Seul celui qui accepte ces conditions peut participer au service d'incendie.

Tout est différent après l'intervention. À ce moment, chacun peut exprimer son avis et on décide ensemble s'il convient de changer à l'avenir une attitude.



KGCC: Pouvez-vous donner un exemple concret d'une disposition réglementaire ?

Toepfl: Il me vient tout de suite à l'esprit une mesure organisationnelle : la répartition des places dans le véhicule de pompiers. Chaque place dans le véhicule est associée à une fonction précise. Dans le meilleur des cas, chacun sait déjà pendant le trajet quelle mission il a à accomplir tout de suite. Que ce soit établir l'approvisionnement en eau ou prendre soin des blessés. Chacun d'entre nous a des signes sur son casque. Ils indiquent tout de suite au pompier quelle qualification celui-ci possède, – par exemple si celui-ci est porteur d'un appareil de protection respiratoire. Ces signes permettent de reconnaître aussi le commandant de compagnie ou le chef de section. Ainsi, beaucoup de choses sont réglées implicitement lorsque nous arrivons sur le lieu de l'intervention.

KGCC: Sauver et éteindre le feu n'est pas sans risques. Existe-t-il des règles pour assurer votre propre sécurité ?

Toepfl: Prenons l'exemple de l'air. Nous rentrons dans les bâtiments la plupart du temps avec un appareil respiratoire autonome, rempli avec de l'air comprimé. Le stock d'air comprimé est continuellement contrôlé et il est à maintenir : l'air pour le retour égale deux fois l'air pour l'aller.

KGCC: Est-ce que vous avez vécu l'expérience de ce qu'il peut arriver lorsque les règles de sécurité ne sont pas respectées ?

Toepfl: Moi, heureusement pas. Celui qui enfreint constamment les règles de sécurité dans notre service ne peut plus nous accompagner lors des interventions.

KGCC: Une dernière question, avant de terminer, à propos de la mise en œuvre du groupe KION. À partir de votre expérience dans le service d'incendie : quel conseil donneriez-vous au Service de Déontologie de KION ?

Toepfl: La culture de dialogue joue un rôle important pour moi. Pour élucider de quelle règle il est question, mais aussi, où les problèmes peuvent apparaître dans la pratique et comment ceux-ci peuvent être résolus – ceci ne peut se faire qu'ensemble. À la fin, le succès appartient à tout le monde – tout comme dans le service d'incendie. Et cela motive.

LE GROUPE KION ET LA DÉONTOLOGIE

Dans le groupe KION, « Si et Mais » sont inexistantes : nous voulons nous comporter de façon légale – partout et à chaque instant. Cela représente un devoir et une évidence pour tous les collaborateurs quel que soit leur niveau. Le présent Code de Déontologie du groupe KION est l'expression de cette attitude.

Fondamentalement, chaque individu doit assumer la responsabilité de ses actes. Là où les gens agissent et prennent des décisions, il peut également se produire des erreurs. Ce qui est important est la façon avec laquelle nous les traitons. Détecter une erreur nous aide à l'éviter à l'avenir. Nous encourageons tous les collaborateurs à parler des problèmes. Un problème qui n'est pas évoqué et qui demeure de la sorte inconnu peut avoir, dans des cas isolés, des conséquences graves.

2.1.

SIGNIFICATION DE LA DÉONTOLOGIE

« Déontologie » signifie approximativement: « s'en tenir à ce qu'il faut faire ». Dans de nombreuses langues, il n'y a pas de désignation spéciale pour la qualifier. Juridiquement, déontologie signifie l'observation des lois et directives propres à l'entreprise.

Le groupe KION est actif dans de nombreux pays et régions. Garder une vue d'ensemble sur les nombreuses lois et réglementations différentes est un élément essentiel de la déontologie. Au sens large du terme, la déontologie comprend également les mesures mises en place dans une entreprise afin de s'assurer que les employés se comportent en conformité avec la loi et les règles.

La déontologie regroupe toutes les règles existantes qui sont valides et applicables dans une entreprise.

2.2.

A PROPOS DU CODE DE DÉONTOLOGIE DU GROUPE KION

Le Code de Déontologie du groupe KION détermine la manière avec laquelle nous devons agir et les raisons pour lesquelles nous devrions le faire. Il répond à plusieurs objectifs :

- Le Code de Déontologie du groupe KION nous aide dans notre travail quotidien. En cas de doute, nous pouvons nous renseigner afin de connaître les procédés avec lesquels les faits et les situations sont réglementés. Faire des affaires occasionne également des risques juridiques. Des règles obligatoires pour tous les employés protègent contre ces risques. Nous sommes ainsi mieux protégés contre les fautes non intentionnelles de certains collaborateurs, qui découlent de l'incertitude et d'un manque de connaissance.
- Le Code de Déontologie du groupe KION reflète notre culture de la déontologie. Il s'agit de la volonté de se comporter correctement à tout moment et de fixer les mesures pour rendre ce comportement possible, le garantir et le développer.
- En appliquant le Code de Déontologie du groupe KION, nous accomplissons notre devoir moral et légal envers la société et les besoins de l'environnement.

Le Code de Déontologie du groupe KION met deux priorités en œuvre. D'un côté, il établit les règles générales de conduite, et de l'autre il contient les domaines les plus importants d'application et de principes relatifs à la déontologie. Toutefois, la déontologie va bien au-delà des principes énoncés. Pour plus de détails sur ces thèmes et bien d'autres encore, vous trouverez de plus amples renseignements dans nos directives et procédures internes, qui sont également accessibles sur l'intranet du groupe KION.

2.

LE GROUPE KION ET LA DÉONTOLOGIE

Il y a de fréquentes évolutions concernant les thèmes de la déontologie. Par conséquent, le Code de Déontologie du groupe KION est régulièrement adapté et complété. A cet effet, des informations et des séminaires de formation spécialement basés sur ces thèmes sont offerts. En outre, chaque encadrant est en charge de s'assurer que les collaborateurs sous sa responsabilité connaissent et respectent les dispositions réglementaires qui leur sont applicables.

DOMAINE DE VALIDITÉ

Le Code de Déontologie du groupe KION s'applique à tous les employés du GROUPE KION AG et de ses filiales à travers le monde (à ce propos nous dirons « pour le groupe KION »). Cela comprend les Directeurs. Même les membres de nos organes de contrôle sont liés au Code de Déontologie du groupe KION, dans la mesure où ils exercent leurs fonctions pour notre entreprise.

DIFFÉRENTES MARQUES – OBJECTIF COMMUN

Tout collaborateur d'une filiale n'est pas seulement responsable pour son comportement, mais aussi pour sa conduite en tant que salarié du groupe KION. Bien que le groupe KION soit constitué de différentes entreprises soit « différentes marques », il existe un objectif commun. Et l'objectif commun en termes de déontologie signifie pour chaque collaborateur : éviter de porter préjudice au groupe KION y compris ses sociétés, par une conduite irréprochable.

RESPECT DU CODE DE DÉONTOLOGIE DU GROUPE KION

Le Code de Déontologie du groupe KION ainsi que les directives et procédures qui s'y réfèrent contiennent des règles obligatoires. Chaque employé KION a le devoir de s'y adapter. Il va de même que chaque collaborateur de la société KION a le droit de se les voir appliquer.

Tout le monde peut faire une erreur. Nous supposons que tous les employés du groupe KION veulent se comporter honnêtement et légalement. Si cela n'est pas le cas pour certaines personnes, alors nous devons intervenir – pas seulement afin de protéger notre entreprise. Légalement, la règle suivante est applicable : les violations des règles de déontologie peuvent – en fonction du type et de la gravité – avoir des conséquences juridiques. Cela peut conduire, dans certains cas, à un licenciement ou à une demande d'indemnisation. De même, des sanctions réglementaires et judiciaires sont envisageables.

Chaque règle de déontologie s'applique de manière générale à tous les collaborateurs. En ce qui concerne certaines de ces règles de déontologie, vous ne les trouverez que sporadiquement voire pas du tout dans le cadre de vos fonctions. Mais cela ne signifie pas que ces règles ne s'appliquent pas à vous. En effet, même les directives de déontologie qui figurent plus fréquemment dans d'autres domaines que dans les vôtres, sont importantes et obligatoires.

ACCORDS INTERNATIONAUX

En plus de la législation nationale et internationale, il y a un certain nombre d'accords internationaux au niveau des Etats. Ils fournissent également aux entreprises une directive importante. Le groupe KION s'engage en particulier à respecter les accords suivants :

- la Déclaration des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies et la Convention européenne pour la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales
- les normes fondamentales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), également documentées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux sur le lieu de travail
- la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents commerciaux étrangers dans les transactions commerciales internationales
- la Convention des Nations Unies contre la corruption.

LA BONNE ORIENTATION

PEUT-ÊTRE AVEZ-VOUS REMARQUÉ que la boussole représentée paraît un peu inhabituelle. Elle n'indique pas l'Ouest, l'Est et le Sud et a aussi 400 unités au lieu de 360 degrés. Il s'agit d'une boussole gon. Elle a été développée pour l'arpentage. L'avantage : il est plus facile de calculer quand un angle droit fait 100 gons au lieu de 90 degrés.

Une boussole qui nous facilite le travail et qui nous indique sans ambiguïté : « Le Nord est là. » C'est ainsi que nous voyons le Code de Déontologie du groupe KION. Cela est particulièrement

important quand on a le pressentiment d'entrer dans un terrain inconnu. C'est exactement le moment où nous avons besoin d'une orientation claire.



UN EXAMEN DÉTAILLÉ DANS LE CAS DE DIVERSES JURIDICTIONS

Comme le KION GROUP AG est une société allemande, il se réfère principalement au droit allemand. Cependant, nous devons suivre les lois nationales en vigueur dans tous les pays où nous exerçons nos activités. Dans certains cas, le respect des directives peut conduire à une contradiction. Par conséquent, il faut, dans chaque cas, vérifier le droit qui doit être observé.

Les règles fondamentales suivantes sont à appliquer :

- Lorsque les règles juridiques locales s'avèrent être plus strictes que la loi allemande, alors les lois et réglementations locales sont à appliquer.
- Lorsqu'au niveau mondial les lois locales sont moins strictes que la loi allemande, le **groupe KION** peut décider, **en tant que groupe**, si une disposition réglementaire plus stricte est souhaitable, sensée ou bien nécessaire du point de vue juridique. Ces dispositions réglementaires sont ensuite fixées et publiées dans les directives et instructions internes de l'entreprise.

- Lorsque les lois et règlements locaux sont plus stricts dans un domaine que le droit allemand, **les filiales du groupe KION** adaptent les directives en conséquence.
- Les filiales du groupe KION ont également le droit d'émettre des instructions internes plus strictes pour tenir compte, de façon appropriée, des coutumes locales ou autres considérations.
- Les directives du groupe s'appliquent à l'ensemble des entreprises du groupe, à moins que cela ne viole ou contredise la loi locale.

Dans les cas de doutes dans toutes les affaires juridiques, contactez le Service de Déontologie ou le Service Juridique du groupe KION.

3.

GROUPE KION – NOS PRODUITS ET SERVICES

Les produits des filiales KION sont un élément important pour nos clients dans l'optimisation de leurs processus. Les clients optent, avec l'achat d'un de nos produits, pour un investissement à long terme. Excellente qualité et fiabilité sont donc des facteurs importants de décision. Nous développons et produisons selon le point de vue du client. Linde, STILL, Fenwick, OM STILL, Baoli et Voltas – avec nos marques, nous fournissons une large gamme de produits innovants et fiables pour un vaste domaine d'applications.

Les produits des marques KION ont une longue durée de vie et sont conçus pour résoudre de façon efficace les problèmes logistiques. Lorsque nos produits sont utilisés chez les clients, notre service technique s'occupe des appareils sur place. Nous offrons à nos clients et aux concessionnaires un soutien adéquat pour les modifications et ajustements techniques. Notre priorité reste avant tout la sécurité des engins.

Dans de rares cas, des problèmes peuvent survenir lors de l'utilisation de nos produits. Chacun de nos collaborateurs est prié de rapidement répondre à ces sollicitations. Nous attachons une grande importance à clarifier et à résoudre ces problèmes au plus vite.

Notre service est rapide et flexible et s'oriente, autant que possible, vers les souhaits de nos clients. Quiconque achète un produit de l'une de nos marques, doit être satisfait – c'est notre objectif. En même temps nous sommes obligés de tout mettre en œuvre afin que nos produits soient sûrs et fiables. Nous adhérons à toutes les directives et les normes juridiques et techniques. Quand il s'agit de la sécurité des produits, il n'y a donc pas de négociation possible. Nous ne répondons pas aux exigences des clients quand celles-ci ne sont pas conformes aux exigences légales.

Nos processus internes sont conformes aux exigences légales et aux règles internes de déontologie. Tous les processus qui ont une influence sur la qualité de nos produits sont, conformément à la norme DIN ISO 9001, documentés, audités et certifiés. Suivant les besoins, bien plus de normes sont prises en compte.



01



02



03

POUR LA QUALITÉ ET LA SÉCURITÉ

PLUS PRÉCISÉMENT: VALIDATION DE LA PREMIÈRE PIÈCE

NOTRE USINE, DANS LA VILLE TCHÈQUE CESHÝ KRUMLOV, appartient à l'entreprise depuis 1997. Nous produisons ici les essieux pour les chariots élévateurs. Au début de chaque session de production, nous fabriquons d'abord une pièce. Cette première pièce est examinée sous toutes ses coutures à l'aide d'un ordinateur. La validation n'est autorisée que lorsque tout est en ordre. Elle entre alors en phase de production de série. La première pièce reste pendant la fabrication sur le banc de contrôle. Si nous constatons un problème d'un autre essieu pendant le contrôle du produit de la même session, nous pouvons tout de suite savoir s'il s'agit d'un cas unique ou si tout le lot est affecté.

- 01 Le carter d'essieu est placé sur l'appareil de mesure
- 02 Daniel Steker autorise la production de la première pièce
- 03 Démarrage du contrôle assisté par ordinateur

RAPPORTS AVEC LES PARTENAIRES EXTÉRIEURS ET LES TIERCES PERSONNES

4.1.

EVITER ET COMBATTRE LA CORRUPTION

La corruption est dans la plupart des pays un crime et une violation grave des principes d'une saine concurrence. Cela est valable pour l'Allemagne et pour tous les marchés locaux qui ont une importance pour le groupe KION.

Les marques du groupe KION fabriquent des produits de haute qualité. La qualité de nos produits et services constitue notre force sur le marché. Cet argument perdrait de l'importance en cas de corruption. Cela mettrait en danger non seulement notre position sur le marché, mais aussi la concurrence globale. C'est pour cette raison que le groupe KION soutient expressément la lutte contre toutes formes de corruption.

Quiconque profite d'une position de confiance ou d'une position de pouvoir, pour obtenir un avantage légal de façon non justifiée, commet une **corruption**. Une telle position de pouvoir peut par exemple être engendrée quand on occupe des postes à responsabilité dans les affaires, en politique, en administration ou en justice. Cela ne fait aucune différence si l'abus est d'ordre matériel, c'est-à-dire ayant pour élément l'argent ou d'autres biens de consommation, ou alors si l'abus est d'ordre immatériel, c'est-à-dire basé sur un traitement de faveur. Une corruption engage à la fois celui qui offre l'avantage ou l'accorde tout comme celui qui l'accepte ou le revendique.

La corruption pose une question particulièrement importante pour la déontologie. Il y a toujours des tentations à vouloir

s'écarter du droit chemin en assurant à sa propre personne ou à l'entreprise un avantage illégal.

Le fait d'agir ici comme vous agiriez dans un environnement privé peut être dangereux. En environnement professionnel, un comportement soi-disant inoffensif peut être restreint, voire interdit. Par conséquent, n'agissez pas uniquement selon ce que vous jugeriez approprié et permis dans un environnement privé.

Le Code de Déontologie du groupe KION détermine la façon avec laquelle nous voulons nous comporter dans l'entreprise KION afin d'éradiquer tout risque de corruption. En outre, il existe des dispositions internes relatives à la prévention de la corruption, dans lesquelles est décrit en détail ce qui est interdit et ce qui est permis. Lisez attentivement ces prescriptions et règlements ; renseignez-vous et posez toujours des questions supplémentaires en cas de doute. Vous éviterez de la sorte les malentendus et préviendrez les atteintes non intentionnelles aux bonnes mœurs.

4.1.1.

SUBVENTIONS À DES TIERCES PERSONNES

Dans chaque société il existe des notions reconnues qui fixent les attitudes avec lesquelles les citoyens peuvent et doivent se respecter. Cela est également valable pour n'importe quel autre environnement d'entreprise. Si une attitude est considérée de façon générale comme étant courtoise et non comme une influence illégale envers un partenaire, nous l'appellerons socialement appropriée. Ce qui est considéré comme étant socialement approprié peut différer d'un pays à l'autre, surtout quand il s'agit de la valeur de cadeaux, de services rendus et d'invitations. Par conséquent, les filiales respectives déterminent les montants maximaux acceptables. S'il existe plusieurs filiales dans un pays,

En tant que collaborateur de notre entreprise, vous devez vous abstenir de :

<ul style="list-style-type: none"> ■ payer quelqu'un ■ donner quelque chose à quelqu'un ■ promettre quelque chose à quelqu'un 	afin qu'il	<ul style="list-style-type: none"> ■ fasse quelque chose qu'il ne devrait normalement pas faire ou ■ fasse quelque chose plus vite ou afin qu'il fasse ce qu'il devrait de toute façon faire.
<ul style="list-style-type: none"> ■ vous laisser payer par quelqu'un ■ recevoir quelque chose de quelqu'un ■ recevoir une promesse 	afin que vous	<ul style="list-style-type: none"> ■ fassiez quelque chose que vous ne devriez normalement pas faire ■ fassiez quelque chose plus vite ou afin que vous fassiez ce que vous devriez normalement faire.

En bref : vous ne devez jamais user de vos pouvoirs dans le but de procurer au groupe KION voire de vous procurer à vous-même un avantage non autorisé.

elles décident à l'unisson. Les cadres dirigeants de chacune des sociétés nationales exercent un contrôle afin de savoir si la législation locale ou si la pratique juridique prévoient un plafonnement des dons, de services rendus ou d'invitations. Ils intègrent par la suite ce montant maximum dans leurs règlements internes.

Les collaborateurs peuvent demander des dispositions plus détaillées et spécifiques à chaque pays auprès des cadres dirigeants locaux et auprès des référents locaux de la déontologie.

Les subventions à des tiers doivent répondre à certains critères pour être acceptées :

CADEAUX

Les cadeaux promotionnels ou autres cadeaux faits aux partenaires extérieurs sont tolérés tant que leur valeur ne correspond pas à des sommes exorbitantes. Sont exclus les dons d'argent, sous quelque forme que ce soit, et les services non facturés. Les cadeaux appropriés pour des occasions comme des anniversaires, d'importantes fêtes, sont généralement compatibles avec nos règles.

SERVICES RENDUS

Afin de réussir sur le plan économique, nous devons également entretenir le contact avec nos partenaires commerciaux et nos clients. À cette fin, vous pouvez, en tant que collaborateur de l'entreprise KION, inviter des partenaires commerciaux et des clients à des déjeuners d'affaires dans la mesure où cela ne dépasse pas les limites fixées. Afin de savoir si une invitation correspond aux limites fixées, il est nécessaire de prendre plusieurs critères en compte. Cela peut par exemple être : le motif du déjeuner d'affaires, le pays dans lequel le déjeuner a lieu et le poste que vous occupez et que vos partenaires d'affaires occupent dans leurs sociétés respectives. Si vous avez, par exemple, signé un contrat d'une grande envergure, alors une invitation peut prendre des tournures beaucoup plus généreuses que si le déjeuner sert uniquement à maintenir le contact.

MANIFESTATIONS/CÉRÉMONIES

La même chose s'applique pour des invitations à des spectacles et événements. Même dans ce cas les coûts ne peuvent pas dépasser un montant raisonnable. Les invitations à des événements de tiers (tels que les événements sportifs, les concerts, etc.) ont

4.

RAPPORTS AVEC LES PARTENAIRES EXTÉRIEURS ET LES TIERCES PERSONNES

souvent une valeur plus élevée que la normale et posent donc juridiquement un problème. De plus, si vous conviez des personnes à un événement comme celui-ci, vous devez également y participer. Les invitations à des événements organisés par le groupe KION lui-même ou des événements qui sont officiellement parrainés par le groupe KION, sont généralement autorisés. Toutefois, le sujet de la rencontre basé sur les intérêts de l'entreprise doit prédominer, et la part de loisirs ne peut jouer qu'un second rôle.

En faisant des faveurs, vous ne pouvez pas conduire celui qui les reçoit à se sentir redevable et donc à ne pas être en mesure de décider de façon indépendante. Vous ne devez nullement susciter l'impression d'attendre quelque chose en retour. Absolument inconcevable est par exemple le fait de faire des cadeaux avant la signature d'un contrat. Cela peut être interprété comme un octroi d'avantages par le biais duquel vous voulez influencer la décision du destinataire de manière illégale. Les dons de faveurs aux conjoints, aux membres de la famille, aux amis personnels ou aux clients privés ne sont pas autorisés. De plus, le groupe KION fixe les prescriptions pour la prévention des conflits d'intérêts.

Un premier examen – le « **test public** » :

Pouvez-vous dire, en toute conscience, à tout le monde que vous avez reçu un cadeau ou une invitation? Quelque chose que vous voulez plutôt cacher à votre entourage n'est probablement pas permissible.

COLLABORATION AVEC DES REPRÉSENTANTS ADMINISTRATIFS ET DE L'ÉTAT

Les relations avec les représentants administratifs sont strictement réglementées par la loi.

Par **représentants administratifs** on comprend :

- Fonctionnaires
- Autres employés du service administratif ou d'autres fonctions publiques
- Employés d'entreprises publiques
- Employés d'organisations internationales

Les critères de sélection de la personne ou de l'organisation apte à devenir représentant administratif dans un pays peuvent différer. Si vous n'êtes pas sûr d'avoir à faire à un représentant administratif, veuillez contacter vos conseillers de la déontologie.

Le groupe KION et ses marques sont en concurrence partout dans le monde entier – même dans le cadre d'appels d'offres gouvernementaux. Nous n'usons d'aucune influence illégale sur les fonctionnaires et leurs décisions. Cela signifie également que nous sommes à chaque fois en conformité avec les lois et règlements concernant les marchés publics.

En tant qu'employé du groupe KION, vous ne pouvez pas offrir des avantages à un représentant administratif, lui en promettre ou lui en accorder, car c'est de la corruption. L'impression que le groupe KION cherche de cette manière à réaliser un acte officiel ou à faire du favoritisme en milieu commercial ne doit en aucun cas être engendrée. Des cadeaux ainsi que des invitations de très faible valeur sont permises, car la limite des plafonds à atteindre est plus basse que dans le secteur privé. Si vous n'êtes pas certain d'avoir à faire à un représentant administratif, alors cherchez conseil auprès des conseillers en déontologie.

DONS ET PARRAINAGES

Les dons et parrainages sont également des mesures de faveur à un tiers. Pour éviter tout soupçon de corruption, le groupe KION a mis en place une réglementation dans la politique de dons : il s'agit de l'attribution des dons et de la procédure à suivre pour signer des contrats de parrainage.

Dans la politique de dons du groupe KION, la personne habilitée à décider de l'attribution de certains dons et/ou de certaines faveurs est nommée. Tous les autres employés qui sont questionnés par des tiers sur l'attribution de dons ou de parrainages sont par conséquent priés de transmettre la question. Ce qui est valable en général :



DU COTÉ SÛR – LA LIGNE ROUGE

TOUT LE MONDE SAIT que la ligne rouge indique un lieu dangereux. L'avantage est que le rouge est visible et, en outre, une couleur de signalisation signifiant: Stop ! Ou: Danger ! En effet dans la réalité, il n'y a pas souvent de ligne rouge réelle – et cependant chacun sait de quoi il s'agit : jusqu'ici et pas au-delà.

Dans le groupe KION, il existe aussi une ligne rouge concernant les invitations et les cadeaux. Elle sépare ce qui est acceptable de ce qui doit être refusé. Le problème : cette ligne est invisible.

Le Code de Déontologie du groupe KION fournit le fondement pour ceci. Mais il ne peut pas non plus pour

chaque cas éliminer toutes les incertitudes. C'est pourquoi nous veillons à ce que vous ne soyez pas seul en cas de doutes lors de vos décisions. Tous les membres de la direction et le Service de Déontologie vous aident à reconnaître la ligne rouge et à ne pas la dépasser.

Les **dons** sont l'attribution volontaire de prestations en argent ou en nature à des organismes qui ne sont pas en rapport avec le groupe KION. Des dons sont attribués sans qu'il y ait contrepartie ou attente de contrepartie.

Le groupe KION peut faire des prestations en argent et en nature pour des fins sociales et humanitaires, en faveur de l'éducation et de la science, au bénéfice de l'art et de la culture, et pour les projets de protection de l'environnement et de conservation de ses ressources. Ces prestations doivent se dérouler de manière transparente et elles se doivent de documenter le nom du bénéficiaire tout comme la cause/les causes pour laquelle/lesquelles ces prestations vont être utilisées.

Nous n'accordons pas de donations aux individus et aux organisations à but lucratif. Les dons virés sur des comptes privés et les dons qui pourraient nuire à la réputation de notre entreprise sont interdits. Les objectifs du bénéficiaire et nos principes d'affaires ne doivent pas être en contradiction. Les dons politiques aux individus, partis ou autres organisations sont exclus.

Sponsoring signifie pour KION : une subvention sous forme d'argent en espèce ou en nature pour un événement qui n'est pas organisé par KION. Contrairement à un don, KION reçoit une contrepartie pour cela. KION peut par exemple, en tant que sponsor et dans le cadre de l'événement, faire de la publicité.

Le parrainage d'événements est autorisé dans l'entreprise KION lorsque celui-ci est combiné avec de la publicité et d'autres possibilités de commercialisation. Toutefois, le parrainage ne doit pas être plus cher en comparaison des possibilités de publicité. En outre, toutes les activités de parrainage doivent être transparentes et être conclues sous la forme d'un contrat écrit. Elles doivent servir un objectif commercial légitime et être proportionnées à la valeur caractéristique proposée par l'organisateur.

4.

RAPPORTS AVEC LES PARTENAIRES EXTÉRIEURS ET LES TIERCES PERSONNES

4.1.2.

PRESTATIONS DE TIERS

Les prestations offertes par des tiers suivent les mêmes principes que les dons à des tiers. Seuls les rôles des personnes impliquées sont inversés. Un employé de KION ne peut en aucun cas faire usage de sa position ou de sa fonction au sein de la société KION dans le but de procurer à la société ou de se procurer à lui-même un avantage personnel. En particulier, il est interdit de demander ou d'accepter des avantages d'un partenaire commercial en échange d'un traitement privilégié.

Soyez toujours particulièrement prudent dans le traitement des subventions. À titre d'indication quant à leur pertinence il existe également les limites maximales pour les entreprises nationales. Le fait d'accepter une subvention publique peut aussi conduire à un conflit d'intérêts et mettre la réputation du groupe KION en péril.

CADEAUX

En principe, l'acceptation de cadeaux prévoit les mêmes règles que pour l'attribution. Peut être considéré comme cadeau tout avantage accordé à un employé ou à un proche. En principe, vous ne devez pas accepter des cadeaux de toute nature. Sont également exclus les dons d'argent, sous quelque forme que ce soit, ainsi que les services non facturés. Exception faite de petites attentions de peu de valeur et de petits articles promotionnels avec logo de l'entreprise. Restez toujours vigilant même dans ce cas et prenez en compte le degré et genre de relation entre vous et la personne en question. Lorsqu'un cadeau s'avère être trop cher ou trop précieux, il suffit en règle générale de ne pas l'accepter. Si la valeur du cadeau est toutefois nettement plus élevée que le montant maximum autorisé et moralement inappropriée, alors ceci a probablement pour but de vous influencer dans une prise de décision. Suite à cela, vous devez également informer votre supérieur ou le Service de Déontologie.

INVITATIONS DIVERSES

Vous pouvez honorer des invitations à des dîners d'affaires ou autres événements sociaux lorsqu'elles sont moralement admissibles. Ainsi, vous ne seriez par exemple pas obligé, dans une situation inverse, de faire une invitation similaire, sans attendre une contrepartie.

Vous ne devez également pas accepter d'invitations de fournisseurs et de partenaires commerciaux à des événements, lorsque les frais de vol, les frais d'hôtel ou d'autres frais de déplacement sont pris en charge. Si vous ne savez pas si vous pouvez accepter un cadeau ou une invitation, veuillez s'il vous plaît vous adresser au Service de Déontologie.

DIFFÉRENCES CULTURELLES

Prenez toujours en compte les réglementations nationales locales en vigueur sur l'acceptation de dons. Pour plus de détails, voir les normes internes correspondantes. Dans certaines cultures, les mœurs et la courtoisie interdisent le rejet de cadeaux et invitations. Soyez clair dans ce cas et précisez que vous n'acceptez pas le don à titre personnel, mais pour le groupe KION. Informez votre supérieur et le Service de Déontologie afin de discuter des procédures à suivre.

Les conditions préalables qui fixent l'autorisation d'acceptation de dons en vue de la prévention des conflits d'intérêts figurent dans les prescriptions du groupe KION.

4.2.

LÉGISLATION SUR LES CONCURRENCES ET SUR LES CARTELS

Pour le groupe KION, respecter les règles en vue d'une concurrence correcte et juste est une évidence. Concernant le droit de la concurrence et le droit des cartels, il y a, au niveau international, de nombreuses lois et réglementations en vigueur. Les infractions sont passibles de sanctions sévères, d'amendes et

d'importantes demandes d'indemnité, aussi bien pour l'entreprise que pour les personnes concernées. En outre, vous pouvez également profondément nuire à la réputation du groupe KION et de ses marques.

Avec nos concurrents, nous ne concluons jamais d'accords susceptibles de fausser ou d'influencer la concurrence.

Ce qui est important n'est pas la forme extérieure des accords, mais leur contenu. Même dans le cadre informel, soi-disant lors d'une discussion privée avec un concurrent, vous ne pouvez en aucun cas discuter des sujets suivants :

- Prix, production, capacités, canaux de distribution, marges bénéficiaires, parts de marché, investissements, stratégies
- soumettre des pseudo-offres pour une mise en adjudication
- répartir les clients, les territoires ou les programmes de production
- Renonciation à la concurrence

Même l'échange d'informations avec des concurrents peut constituer une violation du droit de la concurrence.

Des réunions d'associations sont partiellement utilisées pour des arrangements inadmissibles entre les concurrents. A de telles réunions illégales, vous ne devez pas participer. En cas de doute, lorsque vous ne savez pas si une conversation peut avoir lieu et si vous ignorez si son contenu est permissible ou pas, veuillez contacter le Service Juridique.

4.3.

DROIT DU COMMERCE EXTÉRIEUR

La loi sur le commerce extérieur régit l'importation et l'exportation de devises, marchandises, services, capitaux et autres actifs dans les transactions commerciales internationales. Cela comprend aussi le matériel, les logiciels et la technologie. La présentation électronique, par exemple, par e-mail ou téléchargement, est considérée comme importation ou exportation.

Parmi les règles parfois très complexes qui doivent être suivies il convient de retenir entre autre :

- Contrôles de personnes
- Contrôles de marchandises
- Contrôles d'utilisation et embargos
- Lois et règlements d'importation, y compris les lois sur les douanes

Etant donné la structure internationale du groupe KION, les réglementations de contrôle des exportations d'autres pays doivent également être prises en compte.

Les employés qui travaillent dans la branche d'importation et d'exportation de produits doivent s'assurer que toutes les règles et réglementations applicables sont respectées. En cas de doute, les experts concernés devraient être consultés.

4.4.

PRÉVENTION DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Une personne est en situation de **conflit d'intérêt** s'il lui faut choisir entre deux ou plusieurs intérêts qui ne sont pas compatibles entre eux.

Un employé peut particulièrement se trouver dans cette situation s'il a un intérêt personnel contraire à l'intérêt de son service. Ainsi, l'intérêt personnel l'empêcherait probablement de prendre une décision dans l'intérêt de l'entreprise.

Les conflits d'intérêts, souvent désignés comme des conflits de loyauté, peuvent causer des dommages significatifs à l'entreprise. Par un acte officiel servant l'intérêt privé, on a tendance à dépasser rapidement les frontières de la corruption.



« LES CADEAUX CHERS SONT DEVENUS INHABITUELS. »

DEAN XIE ET JOACHIM KAFFANKE EN PLEIN ENTRETIEN

KGCC: Laissez-nous discuter à propos des cadeaux. Quel est le plus beau cadeau que vous ayez reçu jusqu'à présent dans le contexte professionnel ?

Xie: Un de nos plus grands clients m'a offert un accessoire de golf dédié avec son logo. C'était une petite montre que l'on peut attacher au sac de golf. Je l'utilise encore aujourd'hui et elle me rappelle, chaque fois que je la vois, le client. Le plus beau cadeau d'affaire que j'ai entendu jusqu'à présent, était un iPad

que mon vendeur a reçu. Il a été très heureux de cette reconnaissance, même si il savait que le cadeau était trop cher et qu'il devait le rendre.

Kaffanke: J'ai reçu mon plus beau cadeau d'affaire indirectement. C'était au début des années 90. En ce temps, les cadeaux étaient souvent de très grande valeur et seraient inacceptables aujourd'hui. Je travaillais alors dans un cabinet d'avocats à Londres. Mon chef avait reçu d'un client reconnaissant une

< **DEAN XIE**, chinois et originaire de Xiamen, est arrivé en 2000 à Linde China. Au cours des dernières 14 années, il est monté en grade du directeur des ventes en directeur régional et assume désormais la position de VP Sales & Service chez Linde China. Il dirige notamment le projet KION China 2020 Strategy.

> **JOACHIM KAFFANKE**, un avocat allemand, exerce deux fonctions au siège du groupe KION depuis 2007. En tant que directeur du Corporate Office, il s'occupe des affaires du conseil d'administration et de surveillance. De plus il est directeur du Service Juridique du groupe.



caisse de vin français exquis. Il offra généreusement une bouteille à chaque membre de l'équipe, qui a travaillé sur cette affaire.

KGCC: À présent, vous avez mentionné les deux points, qu'il y a des cadeaux trop généreux et qu'il peut être nécessaire de les refuser ou de les rendre. Est-ce que ceci est acceptable dans les relations sociales ? Et quelle serait votre réaction ?

Xie: En Chine, il est normal d'offrir quelque chose, comme preuve de respect, lors d'une visite ou les jours fériés. Lorsque vous refusez un cadeau, vous devez faire attention et avoir une approche respectueuse, ainsi que montrer que vous avez compris le geste de l'autre.

Mais aujourd'hui, tout le monde sait que les règlements pour cadeaux et invitations ont changé et que la plupart des entreprises ont des règles concernant les cadeaux acceptables. C'est la raison pour laquelle aucun cadeau de grande valeur n'est offert. Renvoyer un cadeau est aussi acceptable, mais comme déjà dit avec douceur et respect.

Kaffanke: Mon expérience est aussi que les cadeaux chers, dans le contexte des affaires, sont inhabituels. Je suis invité parfois à des événements et à des galas de bienfaisance dont les cartes peuvent être très chères. Vu que je suis invité en tant que dirigeant de l'entreprise, je me demande toujours si une telle invitation reste vraiment dans le cadre de l'accep-

tation sociale. Quand je me rends compte que la valeur est trop grande, c'est-à-dire inacceptable, je refuse. Mais, lorsque je veux vraiment m'y rendre, alors je laisse approuver le conseil d'administration, responsable de ma personne, dans les termes suivants : j'accepte l'invitation seulement à la condition de la payer moi-même.

KGCC: Quel cadeau est typique dans votre pays ou votre région ?

Xie: La Chine est grande et a beaucoup de régions et de cultures. Il est normal d'apporter des spécialités locales lors de la visite d'un partenaire commercial. Ceci peut être par exemple quelque chose de spécifique à manger ou un thé. D'autres possibilités sont des petits présents avec le logo de la firme ou des cadeaux typiques pour les jours de fête.

Mais on ne doit pas non plus ignorer les différences culturelles. Par exemple dans d'autres pays, les montres sont des cadeaux tout à fait bienvenus. En Chine, une montre symbolise les funérailles du donataire.

De plus, il faut dans le contexte professionnel tenir compte de la position et de l'âge du destinataire quand on choisit un cadeau. Il est par exemple acceptable d'offrir un présent plus cher au supérieur qu'à un collaborateur, dans le cas où l'on doit faire un cadeau aux deux.

Kaffanke: Les spécialités régionales sont aussi habituelles en Europe : des denrées alimentaires, des confiseries, du vin ou un présent saisonnier. Parfois, j'offre un livre lorsque je pense que cela peut intéresser le destinataire. Des objets en verre et en porcelaine sont aussi appropriés pour certaines occasions – en tant que geste particulier avec une valeur culturelle.

KGCC: Y a-t-il un no-go dans votre région ? Un faux pas dont l'origine culturelle n'est pas connue et qui peut être mal pris ?

Kaffanke: J'essaierais d'éviter tout ce qui est d'origine historique ou politique. Dans certains cas, on ne peut pas toujours savoir si on offense la sensibilité et si le destinataire saisit le cadeau comme une insulte.

Xie: Il me vient à l'esprit quelque chose à propos des invitations : la répartition des places a une grande importance en Chine. L'hôte prend place à la table principale en face de la porte. Il s'agit de la « main chair », la place centrale. Le premier et le deuxième invité important prennent place à sa gauche et à sa droite. La personne qui a organisé l'invitation s'assied en face de l'hôte. Elle s'occupe des commandes et paye la facture. Sachez que la règle générale suivante est valable : « Le chef ne paye pas. » Sinon, il perdrait son prestige.

Un conflit peut aussi survenir lorsqu'un proche parent d'un employé peut tirer profit de sa décision prise dans le cadre professionnel. Ensuite, l'employé doit choisir entre les intérêts de ses proches et ceux de l'entreprise, à partir du moment où les deux intérêts ne sont pas compatibles entre eux.

Tous les employés qui sont en conflit d'intérêts ou risquent de tomber dans un conflit d'intérêt sont tenus d'informer immédiatement leur supérieur à ce sujet.

Un conflit d'intérêts ou même l'apparence d'un tel conflit doit être évité à tout prix. La transparence est la protection la plus efficace contre une suspicion. En cas de doute, les employés peuvent se renseigner et demander conseil auprès de leurs conseillers locaux ou auprès du Service de Déontologie du groupe KION.

CRITÈRES POUR LES DÉCISIONS D'ACHAT

Toutes les décisions d'achat doivent prendre en compte les intérêts de l'entreprise. La décision est exclusivement basée sur des critères objectifs tels que la qualité, la technologie, le prix, la production ou les besoins logistiques.

Lorsque nous attribuons des contrats, nous nous assurons de traiter les fournisseurs de manière égale. Dans ce cas, le bénéficiaire s'assure que tous les fournisseurs reçoivent les mêmes documents, et qu'aucun fournisseur ne reçoive par un tiers les informations se rapportant à la concurrence.

Lorsque vous passez commande, vous devez être en mesure de décider de façon indépendante. Si un fournisseur travaille pour vous en privé et gratuitement ou dans des conditions de faveur, il y a danger que vous vous sentiez redevable vis-à-vis de ce fournisseur. Vous ne pouvez pas user de vos partenaires commerciaux à des buts privés pour des achats de biens ou de services.

Vous ne pouvez pas être impliqué dans une décision d'attribution de contrat pour une société dans laquelle vous exercez une activité. Vous ou les membres de votre famille ne devez avoir aucun intérêt financier dans l'entreprise. Ce qui est permis sont les capitaux variables si leur part n'atteint pas plus de cinq pour cent du capital total de ladite société. De plus, vous n'êtes pas autorisé à avoir des liens de parenté avec les directeurs ou avec les propriétaires de l'entreprise. Si vous entretenez de telles relations avec les fournisseurs, vous devez en faire part à votre supérieur.

ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

Le groupe KION, dans son statut d'employeur, apprécie l'engagement social, politique et social des travailleurs que ce soit dans les associations, les partis ou les institutions sociales. Cependant, ces activités doivent être conçues de sorte qu'elles soient en parfait accord avec les obligations contractuelles à l'égard du groupe KION.

ACTIVITÉ SECONDAIRE

L'acceptation d'une occupation secondaire rémunérée exige au préalable l'accord du service du personnel concerné, conformément aux règles d'entreprise. Ceci a pour objectif d'éviter un risque de conflit d'intérêts ou un conflit avec les règlements de la protection au travail en vigueur.

CONCURRENCE AVEC LE GROUPE KION ET SES MARQUES

De plus, un employé qui travaille pour une autre entreprise peut se retrouver dans un conflit d'intérêts. Les employés du groupe KION et de ses filiales ne peuvent donc pas travailler pour une entreprise qui est en concurrence avec le groupe KION.

PARTICIPATION À DES SOCIÉTÉS TIERCES

L'investissement dans une autre société peut également conduire un employé dans un conflit d'intérêts. Par conséquent, un collaborateur ne peut diriger une entreprise qui se trouve en concurrence ou dans une relation d'affaires avec le groupe KION. Il ne peut pas non plus y être impliqué de façon significative, directement ou indirectement. Une participation est significative quand l'employé a la possibilité d'influencer la gestion de cette société. Cette possibilité est considérée généralement lors d'une participation de plus de cinq pour cent du capital total. Qui entretient une telle participation ou en a l'intention doit en informer le service du personnel compétent ou le Service de Déontologie.

4.5.

PAIEMENTS ET LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

PAIEMENT EN LIQUIDE

Les paiements en espèces ne sont plus usuels de nos jours lorsqu'il s'agit de sommes importantes. Le paiement en liquide ou d'autres méthodes de paiement inhabituelles peuvent entre autres favoriser la fraude fiscale, la corruption, la fraude, le détournement ou le blanchiment d'argent. Les virements ne sont donc pas seulement pratiques, mais ils servent aussi à éviter les risques précités.

Quand quelqu'un gagne de l'argent à travers des activités illégales, il ne peut pas tout simplement le verser sur son compte. Le risque d'être découvert serait beaucoup trop grand. Cet argent « sale » est ensuite introduit par exemple par le paiement en espèces dans le circuit financier. C'est ce qu'on appelle le **blanchiment d'argent**. L'argent devient alors « propre » et ne peut plus être distingué de paiements d'origine licite.

Nous devons éviter de nous impliquer lors de l'exécution de paiements dans les transactions illégales. Et nous devons suivre les lois correspondantes. C'est pourquoi les points suivants sont valables chez nous :

- Le circuit financier a essentiellement lieu sans argent liquide, c'est-à-dire sous la forme de virements.
- Il est possible que nos partenaires commerciaux insistent pour payer en espèces ou recevoir un paiement en espèces. Dans la limite de 5.000 euros, les sommes peuvent exceptionnellement être acceptées ou payées en argent, par exemple de petites sommes pour des pièces de rechange. Cela exige toujours au préalable l'approbation de la direction locale. Le représentant local de la déontologie ou le Service de Déontologie doit être informé du paiement.

4.

RAPPORTS AVEC LES PARTENAIRES EXTÉRIEURS ET LES TIERCES PERSONNES

- Informez immédiatement le représentant local de la déontologie et le Service de Déontologie si vous remarquez une transaction inhabituelle (également par virement, chèque, carte) ou si un client ou un fournisseur insiste sur le paiement d'une somme en espèces. Parmi les opérations de paiement inhabituelles sont inclus, par exemple, les paiements consécutifs de petites sommes d'argent par le biais d'un tiers, totalisant plus de 5.000 euros.
- Pour le paiement en espèces des sommes d'une valeur de 15.000 euros et plus, il y a, en raison des règlements relatifs au blanchiment d'argent, des règlements spéciaux qui s'appliquent – indépendamment de l'approbation interne :
 - Le déposant ou le titulaire doit être identifiable par un document officiel d'identité valide.
 - Les documents s'y référant doivent être conservés pendant au moins six ans.

Pour plus d'informations sur les paiements en espèces, voir les directives relatives à l'argent liquide au sein du groupe KION (KION Group Directive « Cash Guidelines »).

PAIEMENTS SCRIPTURAUX

Mais ce n'est pas seulement pour les paiements en espèces qu'il faut éviter toute proximité avec des activités illégales. Même pour les paiements autres qu'en espèces, certaines règles s'appliquent.

- Nous ne remplissons nos obligations de paiement que par paiement au partenaire commercial qui est mentionné dans les documents contractuels. De même, nous effectuons des virements seulement dans le pays dans lequel celui-ci a son siège. Lorsqu'un prestataire vous demande d'effectuer un virement sur un compte bancaire à l'étranger ou à un tiers, vous ne pouvez vous conformer à cette demande que si le Service de Déontologie donne son accord.
- Il arrive que des tiers payent des factures étrangères, c'est-à-dire celles qui sont à l'origine délivrées à un autre entrepreneur. L'acceptation de ces paiements n'est pas exclue. Cependant, ils sont à vérifier de près. Si les versements sont inhabituels ou éveillent un soupçon, par exemple lorsqu'ils ont lieu sur des comptes étrangers à l'instar des « paradis fiscaux », vous devez informer la direction de la société de votre pays et aussi le Service de Déontologie.

4.6.

BASE CONTRACTUELLE

Nous travaillons uniquement avec des partenaires commerciaux à qui nous faisons confiance. Néanmoins, nous concluons nos contrats ou tout accord en principe par écrit. Ceci s'applique également aux modifications contractuelles, telles que les spécifications de produits, des prix ou des accords auxiliaires. Cela sert d'une part au droit juridique et d'autre part pour être en mesure de comprendre les implications de tous les accords conclus conjointement. Nous examinons les contrats avant de les signer afin de valider leur licéité et détecter les risques qui peuvent être associés avec ces accords.

4.7.

ATTENTES ENVERS NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX

La déontologie est tout aussi naturelle pour nos partenaires commerciaux que pour nous. Pour les fournisseurs et les partenaires externes de distribution tels que les concessionnaires, les consultants et les agents, nous avons formulé des principes sur lesquels nous prenons référence quand nous faisons des contrats et concluons des accords avec nos partenaires commerciaux. Donc, nous nous assurons que nous nous conformons tous aux exigences de la loi et aux principes de déontologie.

Le Groupe KION n'impose pas à ses partenaires le Code de Déontologie du groupe KION. Inversement, nous n'acceptons pas les conditions d'un partenaire visant à nous faire signer un code de conduite pour les partenaires commerciaux. Nous cherchons plutôt la reconnaissance du Code de Déontologie du groupe KION dans le cadre des négociations contractuelles.

LES PRINCIPES DE LA DÉONTOLOGIE

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils :

- se conforment à toutes les lois applicables,
- renoncent à la corruption,
- respectent les droits de l'homme,
- se conforment aux lois contre le travail des enfants,
- assument la responsabilité de la santé et de la sécurité de leurs employés,
- respectent les lois nationales et les normes internationales en matière de protection de l'environnement et
- forment leurs employés en conséquence.

Des fournisseurs directs du groupe KION, nous attendons qu'ils se conforment à ces principes et aussi qu'ils veillent à ce que ces principes soient respectés dans leur chaîne d'approvisionnement.

DISTRIBUTEURS, CONSULTANTS ET AGENTS

Le groupe KION distribue ses produits en collaboration avec des concessionnaires. Nous communiquons avec nos partenaires et nous nous assurons qu'ensemble nous respectons les dispositions légales.

À l'étranger, nous utilisons également les services de consultants et intermédiaires qui amorcent des affaires pour nous, nous soutiennent dans des négociations et aident à la coopération avec les autorités. Ils reçoivent une commission ou une rémunération pour leurs services.

Nous faisons confiance aux partenaires avec lesquels nous collaborons et qui nous fournissent de précieux services. De plus, nous devons exclure la possibilité que les consultants utilisent leurs frais de commission pour dissimuler des paiements illégaux. Cette mesure fait partie de notre gestion des risques et ne vise pas à exprimer une méfiance de notre part.

Les règles suivantes s'appliquent :

- Avant le début des opérations, les partenaires commerciaux concluent un contrat par écrit.
- Avant la signature du contrat, les points suivants sont à accomplir :
 - la nécessité d'un conseiller ou d'un intermédiaire est documentée et examinée,
 - le conseiller ou l'intermédiaire est sélectionné selon les procédures internes prévues,
 - son identité est contrôlée (pas « l'homme de paille », pas une « société écran »).
- La réalité du travail effectué est vérifiée avant le versement d'un honoraire.
- Le versement a uniquement lieu sur un compte dans le pays où le conseiller est domicilié. En outre il lui faut être propriétaire du compte.
- Le prestataire externe doit reconnaître nos normes de déontologie par écrit et assurer dans le cadre du contrat qu'il respecte strictement la loi et en particulier qu'il ne fera pas usage des honoraires versés pour corrompre un tiers.

5.

FINANCE, MARCHÉ DES CAPITAUX ET DOMAINE PUBLIC

5.1.

RÉALISATION DES OBJECTIFS FINANCIERS DE L'ENTREPRISE

L'atteinte de nos objectifs économiques, est dans l'intérêt de nos actionnaires, nos partenaires commerciaux et nos employés, et donc dans l'intérêt du groupe KION. Si nous atteignons ces objectifs, nous pouvons offrir à nos employés un lieu de travail sûr et attrayant et honorer un taux de rendement raisonnable sur le capital investi pour nos actionnaires.

Avec nos plans stratégiques, nous suivons des objectifs ambitieux et réalisables. En tant qu'employé, vous êtes invité à collaborer à la réalisation de nos objectifs financiers.

Il peut arriver que, dans des domaines spécifiques, nous ne remplissions pas certaines parts de nos objectifs, tels que les objectifs budgétaires ou de vente. Le devoir de nos cadres dirigeants consiste à vérifier régulièrement ces objectifs. En outre, ils doivent promouvoir et obtenir une culture d'entreprise dans laquelle tous les collaborateurs se sentent suffisamment confiants pour aborder des problèmes ouvertement et sans complexe. Ce n'est que lorsque nous sommes mis au courant en temps voulu sur de possibles divergences, qu'il y a suffisamment de temps pour traiter les difficultés survenues et trouver des solutions.

5.2.

DOCUMENTATION FINANCIÈRE

Lors de la signature des contrats, de l'approbation des paiements et toutes autres opérations commerciales, il y a le principe des quatre yeux.

Le principe des quatre yeux décrit une forme de **contrôle interne**. Il empêche qu'un employé (le signataire dit initial) prenne seul des décisions importantes ou exerce des activités illicites.

Cela signifie qu'une **personne indépendante** vérifie le processus ou le document attentivement et signe finalement ou donne son accord.

Le cosignataire d'un document est aussi en partie responsable de la mesure prise.

Les sociétés du groupe KION doivent se conformer aux obligations réglementaires d'établissement du bilan et aux exigences d'établissement de rapports contractuels, par exemple envers les banques. A cet effet, toutes les transactions doivent être enregistrées, consignées et communiquées aux autorités compétentes pour les agences d'évaluation financière. Cela doit se produire de manière exacte, à temps, selon le procédé prévu et en utilisant les programmes informatiques prévus à cet effet.

Des mesures pour dissimuler des pertes ou des dépassements de budget sont interdites. Toute manipulation des chiffres de la comptabilité est strictement interdite et peut entraîner, entre autres, des conséquences pénales. Ces manipulations peuvent être : prise de commandes fictives, anticipation des ventes, dissimulation des coûts ou surévaluation des stocks.

INFORMATIONS SENSIBLES – UNE RESPONSABILITÉ PARTICULIÈRE

Depuis 2012 **SILVIA SANCHEZ** travaille chez KION dans le Head Office à Wiesbaden, en tant que Manager of Investor Relations et s'occupe ainsi des investisseurs du groupe KION. Elle est la coordinatrice du KION Capital Markets Clearing Teams (Team KCMC) et l'interlocutrice pour toutes questions concernant le règlement des délits d'initiés et les consignes relevant de la législation sur les marchés des capitaux.



INTERVIEW AVEC SILVIA SANCHEZ

KGCC: Madame Sanchez, le droit du marché des capitaux ne semble pas concerner la plupart des collaborateurs. Est-ce que c'est bien le cas ?

Sanchez: Je ne partage pas votre avis. Le droit du marché des capitaux sert entre autre à assurer un traitement égal et équitable pour tous les actionnaires d'une société cotée en Bourse. Et à travers notre programme de participation des collaborateurs, KEEP, il y a beaucoup de collaborateurs eux-mêmes actionnaires du groupe KION et en conséquence directement concernés.

Mais des infractions peuvent aussi nuire indirectement à nos collaborateurs. Le fait que les actionnaires perdent la confiance dans le groupe KION et vendent leurs actions, ferait chuter vraisemblablement le cours. En plus de la perte de valeur pour tous les actionnaires restants, il serait pour nous, en tant qu'entreprise,

difficile d'obtenir à travers la Bourse des ressources financières dans des conditions favorables. Dans le pire des cas, les emplois peuvent être menacés.

C'est ainsi dans l'intérêt commun de nos collaborateurs de respecter clairement les règles du jeu.

KGCC: Mais, quand même, tout le monde ne fait pas d'erreur, ou bien ?

Sanchez: Théoriquement oui, malheureusement. Nous recevons tous dans le cadre de notre travail journalier en permanence des informations internes à propos du groupe KION. La plupart ne pose aucun problème. Le fait par exemple qu'il existe un nouveau Code de Déontologie n'est pas une information sensible. Cela peut être raconté aux autres. Dans le cas de chiffres financiers, au contraire, il faut faire attention. Il est interdit par exemple de parler à propos des chiffres concernant une planification et des chiffres bud-

gétaires ou des informations concernant le déroulement des affaires avec des tiers et parfois même avec des collègues du même département. Les grands projets de l'entreprise doivent être aussi préparés de manière confidentielle.

KGCC: Et si, malgré tout, il arrive quelque chose d'imprévu ? Dans le monde des affaires, les choses bougent souvent.

Sanchez: Dans le cas où une information qui peut avoir une grande influence sur le cours des actions de KION est connue en interne, le team KCMC doit soit tout de suite la publier soit pouvoir justifier la raison pour laquelle elle n'a pas été publiée. Et en même temps, nous devons aussi garantir la confidentialité.

KGCC: Est-ce que le management d'une filiale ou d'un établissement peut dans ce cas directement communiquer publiquement celle-ci ?

Sanchez: Je ne peux pas répondre à cette question de manière générale. Il existe des règles de communication précises dans le groupe à propos du thème qui, quoi et quand peut-on communiquer. Mais le droit du marché des capitaux a aussi des restrictions. Le management d'une entité ne peut pas par exemple tout simplement annoncer un projet prestigieux sans en avoir parlé auparavant avec les groupes de communication du groupe KION et le team KCMC. Enfin, nous ne voulons pas recevoir, tout d'un coup, la visite du BaFin.

KGCC: BaFin est l'abréviation de l'Autorité fédérale allemande de supervision des opérations financières. Quel est son rôle ?

Sanchez: La BaFin est une administration qui a été mise en place par le Ministère allemand des finances et qui contrôle si les banques, les assurances et tous ceux qui émettent des titres à la Bourse en Allemagne, se tiennent aux règles du marché des capitaux.

KGCC: La BaFin s'occupe notamment des délits d'initiés. Dans le Code de Déontologie du groupe KION est exactement mentionné ce qu'est un délit d'initié. Ce sujet est soumis à de nombreux règlements. Est-ce que ce n'est pas un peu exagéré ?

Sanchez: Tous ceux qui entrent en contact avec les thèmes qui peuvent influencer les cours de la Bourse ont une responsabilité particulière. C'est bien la raison pour laquelle nous les soutenons avec toutes les informations nécessaires. Le délit d'initié est, dans des cas précis, un acte délictueux et est passible d'une peine de prison.

KGCC: Avez-vous un exemple de délit d'initié ?

Sanchez: En 2006 la BaFin dévoila un manager d'une grande entreprise allemande. Il avait communiqué pendant deux ans des informations internes importantes à un ami – naturellement avant qu'elles ne soient publiées. Tous les deux ont tiré de ces informations leurs

conclusions et ont parié sur les actions de l'entreprise. Ils ont vendu et acheté des actions ou ont simplement souscrit des options, tout en suivant le développement des cours qui était attendu. Ils en ont fait de grands profits au début. L'entreprise le licencia immédiatement de son poste de manager. Il fut notamment condamné à 15 mois de prison avec sursis.

KGCC: Je comprends. Dommage. Je pensais que vous pourriez me donner un conseil. Acheter les actions de KION ou bien non ?

Sanchez: Je suis vraiment désolée. Mais c'est à vous seul de décider de cela. Sans information d'initié.

KGCC: Madame Sanchez nous vous remercions pour cet entretien.

Si vous avez des doutes sur le traitement d'une information confidentielle, vous pouvez vous adresser à tout moment à notre team KCMC à l'adresse suivante kcmc-team@kiongroup.com.

Beaucoup de processus d'affaires de l'entreprise tels que les achats, la facturation et la gestion des stocks sont informatisés. Ainsi, le traitement des données est sécurisé. Ces processus doivent être appliqués correctement, afin qu'ils puissent obtenir les résultats attendus.

Soutenez s'il vous plaît nos collaborateurs des départements Comptabilité, Contrôle de gestion et Audit Interne dans leur travail.

Les employés se doivent de tout documenter, conformément à la directive des frais de déplacement. Les employés sont incités à la plus grande rigueur dans ce domaine et ce dans leur propre intérêt car il s'agit de dépenses qu'ils engagent à titre personnel. Les coûts qui ne sont pas couverts par la directive ne peuvent normalement pas être remboursés.

Nous rappelons également que de fausses informations visant au règlement des frais de voyage peuvent avoir des conséquences disciplinaires.

5.3.

CONSERVATION DE DOCUMENTS

Le groupe KION conserve de nombreux documents au-delà du temps où ils sont activement utilisés. Tout d'abord, nous remplissons ainsi des obligations juridiques et les exigences réglementaires existantes telles que les dispositions de permis. D'autre part, il peut être utile du point de vue commercial d'avoir des documents comme preuve.

Cela signifie, entre autres choses :

- Nous conservons tous les documents au moins aussi longtemps que les exigences légales et réglementaires, les autorisations en vigueur et autres l'exigent.
- Nous conservons la documentation de telle sorte qu'elle soit rapidement et intégralement consultable en cas de besoin. C'est la seule façon d'assurer la protection de la société.

- Nous conservons la documentation de telle sorte que la propriété intellectuelle soit protégée, la confidentialité assurée et le respect de la vie privée garanti. Les mêmes exigences s'appliquent à la destruction des documents.
- Nous maintenons la documentation de sorte qu'elle soit protégée contre la perte, la destruction et le vol.

Ces règles s'appliquent à tous les départements et toutes les fonctions du Groupe KION.

Les détails des obligations de stockage proviennent de la loi et des règles de rétention des sociétés applicables localement.

Veillez noter ceci : il n'y a pas de différence juridique entre les e-mails et des lettres écrites. Par conséquent, veuillez adresser vos requêtes dans les deux cas avec le même soin dans la forme et le contenu. La communication électronique est soumise aux mêmes exigences de conservation strictes comme toute autre correspondance.

5.4. COMMUNICATION D'ENTREPRISE

L'IMAGE PUBLIQUE ET L'IDENTITÉ D'ENTREPRISE

La manière dont le groupe KION et ses marques apparaissent en public est d'une grande importance pour le succès de notre entreprise. C'est pourquoi nous devons procéder avec grand soin dans notre communication quotidienne. Cela s'applique aux propos écrits, oraux et aux commentaires dans tous les médias que nous utilisons pour notre communication, tels que les supports publicitaires, des présentations ou des discours. Pour plus de détails, reportez-vous à la directive de la communication.

Toutes les formes de communication doivent être identifiées en termes de forme (identité d'entreprise) et de contenu (One Voice Policy).

RELATIONS AVEC LES MÉDIAS

Les médias ont un rôle important pour notre image publique par leur effet multiplicateur. Pour tout contact et demandes des médias, seuls les bureaux de presse du groupe KION sont responsables pour le groupe et ses marques. Sauf accord expressément autorisé par ce service de presse, vous ne pouvez pas faire de déclarations aux médias ou publier des informations sur le groupe KION et ses marques et filiales. Veuillez immédiatement transmettre les demandes des médias aux services de presse compétents. Veuillez immédiatement informer le service de presse compétent de tous les événements qui sont importants pour la présentation de l'entreprise à l'extérieur.

MEDIA SOCIAUX

Le terme « médias sociaux » (réseaux sociaux) est défini comme les plates-formes et les réseaux où les utilisateurs partagent des photos et des vidéos ainsi que des expériences et opinions. Il s'agit notamment de Facebook, Xing, Twitter, Wikipedia et YouTube, ainsi que des blogs, des forums, des groupes de discussion, les chats, les livres d'or et les courriers de lecteurs.

Qui utilise les offres des médias sociaux doit connaître et respecter les règles générales de leur utilisation. En outre, le groupe KION a établi des règles pour l'utilisation des réseaux sociaux, qui sont obligatoires et doivent être respectées. Les détails peuvent être lus dans le « Guide pour l'utilisation des réseaux sociaux ».

5.

FINANCE, MARCHÉ DES CAPITAUX ET DOMAINE PUBLIC

Quelques règles importantes :

- Protégez les droits des autres. Cela est particulièrement vrai en ce qui concerne le droit d'auteur.
- Protégez notre propriété intellectuelle et maintenez la confidentialité.
- Si vous ne savez pas si vous êtes autorisé à publier des informations, veuillez contacter votre supérieur ou le responsable de votre service de communication.
- Discutez avec votre supérieur dans quelle mesure vous souhaitez vous impliquer professionnellement dans les réseaux sociaux.
- Indiquez clairement si vous vous exprimez en tant qu'individu ou en tant que salarié du groupe KION.

PUBLICATIONS

Les publications doivent toujours être approuvées par les Directions compétentes. Cela s'applique à la publicité, aux mailings, magazines clients, aux conférences et au contenu de l'affichage sur l'Internet.

5.5.

DÉONTOLOGIE EN MATIÈRE DE MARCHÉS DE CAPITAUX

Le KION GROUP AG est coté à la Bourse de Francfort. Par conséquent, un certain nombre d'obligations et d'interdictions qui résultent de la législation applicable en matière de droit des marchés de capitaux s'applique. La conformité est nécessaire pas seulement d'un point de vue juridique. Les infractions pourraient également abondamment nuire à notre image, ce qui pourrait endommager la confiance des investisseurs dans les valeurs du KION GROUP AG.

Les détails des obligations et leur mise en œuvre par le KION GROUP AG peuvent être trouvés dans l'instruction de procédure et dans les directives sur la déontologie en matière de marchés de capitaux.

INFORMATIONS SUR LA SITUATION FINANCIÈRE

Les informations sur la situation financière du KION GROUP AG et de ses filiales sont particulièrement critiques. Elles peuvent être liées à des obligations spéciales de déclaration en vertu du droit du marché des capitaux. Il y a aussi le risque que des déclarations non coordonnées des différents secteurs du Groupe conduisent à des malentendus avec des tiers.

Les déclarations sur l'actif net, la situation financière et le niveau de rentabilité peuvent donc être exclusivement formulées par des membres :

- du Conseil du KION GROUP AG
- du Service de relations avec les investisseurs du KION GROUP AG
- du département des Communications du KION GROUP AG
- des personnes spécialement habilitées

Ceci est également le cas pour toutes les marques et toutes les filiales. Les règles relatives à la réglementation des marchés de capitaux concernent non seulement l'information financière, mais aussi toutes les autres questions de la communication d'entreprise. Pour plus d'informations, reportez-vous à la directive de communication.

EXIGENCES GÉNÉRALES DE DÉCLARATION

En émettant des valeurs mobilières, il y a obligation pour une entreprise de donner des informations et de faire des rapports. Ils se rapportent en partie aux valeurs mobilières émises, tels que les droits de vote existants ou les paiements de dividendes, et de l'autre à la situation financière de la société. Les investisseurs devraient donc être autorisés à tout moment de faire une évaluation fondée de la situation de l'entreprise. Le groupe KION fait ses rapports conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS). Le KION GROUP AG réalise les déclarations en tant que société allemande, conformément au code de commerce allemand (HGB). Sur les filiales internationales s'opère le droit local.

RÈGLES RELATIVES AUX DÉLITS D'INITIÉS

Les informations privilégiées sur une entreprise **ne sont** pas connues du public et peuvent, en cas de révélation, influencer de manière significative la Bourse ou le prix de marché des placements faits par la société. Ce serait le cas si un investisseur prenait en considération l'information lors de sa décision d'investissement.

Pour les informations privilégiées il y a quatre principes qui sont :

- Des informations privilégiées sont strictement confidentielles et ne doivent pas être divulguées sans autorisation ou une mise à disposition. Les informations privilégiées au sein de l'entreprise sont à partager seulement avec ceux qui en ont besoin pour leur travail (need-to-know principe; principe du « besoin de savoir »).
- Quiconque est en possession d'informations privilégiées sur une entreprise est désigné comme « personne privilégiée », et ne doit, en utilisant ces informations, nullement interférer avec les placements de l'entreprise.
- Il est également interdit de donner des conseils sur la base d'informations privilégiées à d'autres personnes ou de laisser d'autres personnes agir en son propre nom.
- Les informations privilégiées doivent être publiées par l'entreprise comme étant essentiellement une annonce ad hoc c'est-à-dire – une annonce immédiate.

Ces règlements s'appliquent aux actions et aux emprunts du KION GROUP AG, mais aussi pour les actions d'autres sociétés cotées en Bourse.

Le KION GROUP AG est obligé de tenir un registre des personnes qui travaillent pour lui et qui ont, conformément aux dispositions, accès à des informations privilégiées. Ce groupe de personnes sera informé et formé. Les séminaires de formation sur le droit interne pour tous les employés se tiendra dans le cadre de la formation régulière en déontologie.

RAPPORTS AD HOC

Un rapport ad hoc est la publication immédiate d'une information privilégiée. Le KION GROUP AG est requis par la loi de publier immédiatement les informations de l'entreprise qui peuvent influencer de manière significative le potentiel du cours de l'action. Cela a lieu sous forme de communiqué ad hoc (dérivé du latin : = ad hoc pour cela). Si un employé est en possession d'une information interne ou qui pourrait l'être, il est tenu d'en informer immédiatement l'équipe du Capital Market Clearing du KION GROUP AG. Une décision sur la façon de procéder sera alors prise sur place.

LES TRANSACTIONS DE DIRECTEURS

Les règlements pour les transactions de directeurs administrateurs ne s'appliquent pas à une société, mais aux personnes directement concernées, en tant que personne privée. En tant que directeur pour l'application du règlement, les membres concernés sont les membres du Directoire et du Conseil de surveillance ainsi que tous les gestionnaires qui ont à travers leur fonction dans l'entreprise un accès régulier à des informations internes et sont habilités à prendre d'importantes décisions d'affaires.

Quiconque appartient à ce groupe de personnes et est en relation avec les placements se doit de déclarer toute transaction en rapport avec les actions de KION et chaque transaction avec les moyens financiers qui se rapportent aux actions KION, au KION GROUP AG et à la BaFin (Autorité fédérale allemande de surveillance financière) si le montant atteint ou dépasse 5.000 euros dans le courant de l'année. L'obligation de faire une déclaration touche également les personnes proches telles que le conjoint ou les enfants.

UNE COMPÉTITION POUR LA SÉCURITÉ

KION SAFETY CHAMPIONSHIP

01

APPRENDRE À PARTIR DES PROCESSUS DE BONNES PRATIQUES EXISTANTES : Il

s'agit d'un aspect important au cœur des efforts déployés sur le thème HSE. HSE signifie Health Safety Environment c'est-à-dire engagement pour la protection de l'environnement, la sécurité du travail, ainsi que pour la protection de la santé. Le groupe KION recherche toutes les nouvelles options afin de sensibiliser et d'améliorer le comportement sur ces sujets. Un exemple est le programme sur la sécurité du travail, KION Safety Championship. Les équipes rivalisent en interne pour le développement de leur culture de sécurité. Ceci crée personnellement une incitation pour chacun : les équipes participantes peuvent gagner un bon, par exemple pour une fête barbecue en groupe. Ceci augmente notamment la conscience de sécurité. Les collaborateurs suivent plus précisément les règles de sécurité, et ainsi beaucoup moins d'accidents se produisent. En 2014, les chiffres de l'HSE se sont significativement améliorés grâce au KION Safety Championship.

01 Paul Green, KION HSE Manager, visite un site

02 Les pictogrammes au sol séparent le passage piéton de la voie réservée aux véhicules et ainsi aident à prévenir les accidents



KION INTERNE

6.1. PERSONNEL

CONDITIONS JUSTES ET CORRECTES

Nous payons nos employés d'une rémunération équitable et leur offrons des opportunités équitables de développement au sein de l'entreprise. En retour, nous attendons d'eux un haut niveau d'engagement.

En tant qu'entreprise internationale, nous encourageons la collaboration des hommes et des femmes de toutes nationalités, couleurs de peau, cultures et religions. Le recrutement, la rémunération et la promotion sont basés exclusivement sur le mérite et les résultats obtenus.

Pour nous le dialogue avec nos salariés est important. Nous souhaitons nous entretenir à intervalles réguliers avec vous sur vos objectifs professionnels, vos possibilités de développement et de formation au sein de l'entreprise.

Nous nous efforçons d'accorder à tous les employés autant de responsabilité personnelle et de liberté que possible. Les supérieurs hiérarchiques doivent encourager l'évolution professionnelle de leurs employés et les impliquer dans les décisions. Tous les employés peuvent attendre de leurs supérieurs hiérarchiques un traitement équitable et de la reconnaissance.

LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

Nous aspirons à une relation coopérative avec les syndicats et les représentants des salariés. Une collaboration constructive renforce notre compétitivité.

6.2. PROTECTION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CORESPONSABILITÉ

Nous prenons la santé et la sécurité de nos employés au sérieux. Cela s'applique à tous les domaines et toutes les activités de l'entreprise. La sécurité au travail exige plus qu'un simple respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité. Tout le monde doit y participer et prendre connaissance des dangers de leurs activités. Qui prévoit et fait attention aux menaces sur lui-même et ses collègues, contribue de manière significative à un environnement de travail sécurisé. C'est pourquoi nous formons nos employés régulièrement. Le fait de surestimer ses capacités et trop sous-estimer un risque peut conduire à des accidents graves.

RESPECT DES DIRECTIVES DE PROTECTION

La sécurité et la santé au travail sont régies par de nombreuses lois, règlements et instructions internes. Ils doivent absolument être respectés. Nous informons chaque employé régulièrement et pleinement sur les règles en vigueur et celles modifiées.

Par exemple, tous les employés doivent porter l'équipement de protection prescrit pour eux. Cela est particulièrement valable pour les chaussures de sécurité, les lunettes, les gants, les casques, etc. Les vêtements de travail fournis doivent être utilisés.

6.

KION INTERNE

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Lorsqu'un accident du travail se produit, vous devez immédiatement sécuriser le site de l'accident, demander de l'aide et même porter secours si nécessaire. Tous les accidents doivent être signalés à un responsable. D'une part, nous voulons continuellement améliorer les processus de sorte que nous évitions de futurs accidents et d'autre part, nous devons remplir nos obligations de déclaration.

LES COLLABORATEURS AYANT BESOIN DE PROTECTION PARTICULIÈRE

Nous respectons les dispositions légales relatives à la protection des mineurs, de la femme enceinte et des personnes handicapées. Nous prenons au sérieux notre responsabilité envers les personnes plus vulnérables.

USAGE DE STUPÉFIANTS

Concernant l'usage de stupéfiants, nous nous conformons à toutes les dispositions légales. En particulier, la consommation de drogues illicites n'est pas tolérée dans le cadre d'une activité au sein du groupe KION.

En outre, si un employé exerce une activité au cours de laquelle un danger imminent subsiste pour sa propre intégrité physique et vitale ou pour celle d'autres personnes, alors il lui est interdit, dans un souci accru de sécurité, de consommer de l'alcool et d'autres stupéfiants. Cette mesure s'étend également à l'utilisation de chariots élévateurs et de machines.

La consommation d'alcool et d'autres stupéfiants pendant les heures de travail, mais aussi avant le début du service porte atteinte à la prise de décision, à la vitesse de réaction et au rendement. Par conséquent, cela peut conduire à des accidents du travail et à la prise de mauvaises décisions. Cela doit être évité dans l'intérêt de l'entreprise et de tous les employés.

PROPOSITIONS D'AIDE

L'alcool et d'autres stupéfiants dissimulent un grand potentiel d'addiction. Nous faisons des propositions appropriées aux collaborateurs concernés pour les aider à arrêter ce type de consommation.

PROTECTION DES NON-FUMEURS

Les non-fumeurs ont le droit d'être protégés contre la fumée de tabac. Les réglementations locales sont applicables. Les fumeurs sont tenus de se rendre dans les zones désignées pour fumer et aussi d'avoir de l'égard envers leurs collègues même sur le lieu où fumer est autorisé.

PROTECTION CONTRE LES MALADIES INFECTIEUSES

Les maladies infectieuses représentent toujours un risque pour la santé de l'individu. Si un grand nombre d'employés tombent malades, il y a aussi un risque pour la société. Le groupe KION a pris des précautions appropriées pour minimiser, dans la mesure du possible, les risques d'infection.

6.3.

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

ADHÉSION À LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

La protection de l'environnement fait partie d'un développement durable de l'entreprise. Grâce à notre adhésion envers la protection de l'environnement, nous voulons maintenir la compétitivité du groupe KION et en même temps assumer notre responsabilité sociale. Une protection efficace de l'environnement nécessite l'engagement de tous les employés.

MESURES POUR PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Nous développons et fabriquons des produits économes en énergie, utilisons des matériaux recyclables et déployons dans le processus de production, des techniques écologiques de production. Nous stimulons le développement et le déploiement de technologies non polluantes. Nous attendons de toutes les parties de la société et de leurs collaborateurs, qu'ils se mobilisent dans leur milieu de travail pour une utilisation durable des ressources naturelles.

PERMIS ET AUTORISATIONS

Nous nous assurons que dans notre entreprise tous les règlements de protection de l'environnement sont observés. Ils s'appliquent à la construction et l'exploitation de nos unités de production et de services. Nous demandons les permis et autorisations à temps et observons les clauses et les conditions dans lesquelles ils ont été accordés.

RELATIONS AVEC LES AUTORITÉS DE TUTELLE

Nous privilégions une relation de coopération avec les autorités de tutelle. En général, un interlocuteur responsable des contacts avec l'autorité de tutelle compétente est nommé pour les différents domaines de fonctions.

RÉDUCTION DE LA POLLUTION DE L'ENVIRONNEMENT

Nous respectons les dispositions légales concernant les valeurs limites de pollution de l'environnement et nous nous efforçons de réduire, d'une manière appropriée, les impacts sur l'environnement, notamment ceux engendrés à travers les bruits, les odeurs, la pollution et les déchets du sol ainsi que les eaux usées. Néanmoins, il n'est pas exclu que nos installations de production et de service puissent conduire à des perturbations du voisinage et de l'environnement.

DÉCHETS

Nous nous efforçons toujours d'éviter la production de déchets. En cas de production de déchets, ceux-ci doivent être éliminés d'une manière aussi écologique que possible. Veuillez vous assurer de vous conformer à tous les règlements concernant l'élimination des déchets. Cela est particulièrement valable pour les déchets dangereux tels que les peintures, les acides, les huiles, etc. Ce n'est que lorsque tous, nous respectons les règles en vigueur pour le stockage, le transport et l'élimination des déchets que nous pourrions de manière effective éviter les menaces envers l'environnement ainsi que les sanctions légales.

RAPPORT SUR L'ENVIRONNEMENT

La direction de la société est responsable, dans le cadre de la gestion des risques, d'un recensement centralisé des risques en-

vironnementaux. Les différentes divisions font ainsi des rapports annuels dans lesquels elles présentent les données relatives aux questions environnementales.

6.4.

CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DU SECRET PROFESSIONNEL

Nous disposons d'un savoir-faire technique spécifique et de longues années d'expérience. Cela comprend également le fait que chaque employé connaît son travail et en a une idée précise. Si tout le monde sait et peut faire ce que nous savons, nous pourrions perdre notre avantage concurrentiel. Nous devons éviter cela. Ainsi, chaque employé a le devoir et l'obligation de protéger cette connaissance spécifique et de la traiter de manière confidentielle.

CONFIDENTIALITÉ

Les informations confidentielles pour l'entreprise sont celles qui sont communiquées à des fins internes au groupe KION et ne sont pas destinées au public. En plus des informations sur les processus de travail, des stratégies ou des projets, il y a également des informations sur les collègues, clients et partenaires commerciaux. Vous ne pouvez divulguer ces informations à autrui à l'extérieur de l'entreprise. Et au sein même de l'entreprise, vous ne pouvez diffuser de l'information de l'entreprise qu'aux collègues qui ont besoin de ces informations pour leur travail. C'est ce que nous appelons « need-to-know principle » (c'est-à-dire : « seul celui qui est tenu de savoir y est habilité »). Et vice versa, vous ne devez pas tenter d'obtenir des informations dont vous n'avez pas besoin dans le cadre de votre travail.

PROTECTION DE L'INFORMATION – OBLIGATION DE PRÉCAUTION

Les informations confidentielles peuvent se trouver dans les documents situés sur votre téléphone mobile ou un ordinateur portable, sur une clé USB, dans des courriels ou seulement dans votre tête. Ne laissez jamais des documents commerciaux et sup-

6.

KION INTERNE

ports de données sans surveillance, placez-les en toute sécurité et signalez immédiatement leur perte. Si vous parlez en public des activités de l'entreprise, d'autres pourraient vous entendre. En communiquant des informations par téléphone, vous courez le risque de fournir des informations à des tiers non habilités à ces fins, parce que vous ne pouvez pas vérifier leur identité. Évitez, lors de voyages d'affaires, d'échanger des informations sensibles telles que les activités prévues, les chiffres clé de l'entreprise et des stratégies par téléphone ou téléphone mobile, de même, évitez l'utilisation de points d'accès Wi-Fi et de réseau local sans fil dans les lieux publics et dans les hôtels. Dans ce cas, une attention particulière doit être de rigueur parce que la sécurité des connexions n'est pas toujours assurée. Peu importe la façon dont l'information tombe entre de mauvaises mains : les dommages causés à notre entreprise peuvent toujours être lourds.

PROTECTION DE L'INFORMATION – LES PRÉCAUTIONS TECHNIQUES ET ORGANISATIONNELLES

En tant qu'entreprise, nous développons des mesures techniques et organisationnelles pour protéger nos données et informations. Cette protection n'est efficace que lorsque vous utilisez les solutions techniques qui vous sont fournies et que vous observez les politiques applicables de l'entreprise. De la sorte, nous protégeons nos données contre des pertes et contre un accès non autorisé.

LES INTÉRÊTS DE L'ENTREPRISE

Les informations liées à notre activité constituent notre capital et notre force. Une manipulation soignée de celles-ci assure le succès de notre entreprise et la préservation de l'emploi. Mettez ces connaissances exclusivement au service de votre travail, et agissez dans l'intérêt de l'entreprise.

6.5.

PROTECTION DES DONNÉES

La protection des données constitue une préoccupation importante pour nous. Dans le cadre de la sécurité de l'information, la protection des données garantit le droit à l'autodétermination informationnelle et à la protection de la vie privée. La protection efficace des données signifie que chaque personne peut décider

à qui, quand et lesquelles de ses données personnelles peuvent être accessibles. Notamment à la suite de la mise en place du réseau mondial et de la numérisation croissante de l'information, cette protection est de plus en plus importante. Particulièrement porteuses de risque sont les données personnelles disponibles sous forme de données électroniques. Elles courent toujours le risque de tomber dans de mauvaises mains ou d'être détournées.

C'est un défi pour le groupe KION de garantir en tant qu'entreprise internationale un niveau adéquat de protection des données dans toutes les filiales, car les règles varient considérablement d'un pays à l'autre. Nous allons donc définir sur la base du droit européen de la protection des données un standard uniforme pour protéger les droits privés de nos employés, collègues et clients.

INTÉRÊT EXTERNE CONCERNANT LA PROTECTION DES DONNÉES

Notre entreprise dispose de données sur les employés, mais aussi sur les partenaires commerciaux et les clients, qui relèvent des dispositions de protection des données. Le fait que leur fiabilité soit assurée ou pas dépend du soin avec lequel nous traitons ces données. En particulier les clients mais aussi les institutions publiques nous demandent de plus en plus nos dispositions en termes de protection et de sécurité des données.

Les dispositions de protection des données sont très complexes et sont mises à jour régulièrement pour s'adapter aux avancées technologiques. Nous vous encourageons à vous conformer aux dispositions relatives à la gestion des données personnelles. Veuillez vous adresser en cas de questions ou en cas de besoin au correspondant Informatique et Liberté local.

LES PRINCIPES DE BASE

Quelques principes de base de la protection des données sont :

TRANSPARENCE

Chacun possède le droit de connaître la/les personne(s), pour laquelle/lesquelles ses données sont accessibles, notamment lesquelles de ces données et à quelles fins. Les personnes concernées doivent être dûment informées sur le traitement de leurs données.

« RENONCER UN PETIT PEU À LA COMMODITÉ »

INTERVIEW AVEC
FAEZEH SHOKRIAN



FAEZEH SHOKRIAN est experte IT et juridique et, depuis 2011, contrôleuse de la protection des données pour le groupe KION. Elle conçoit les processus de l'entreprise pour qu'ils soient conformes à la protection des données. De plus, elle conseille les personnes chargées de la direction sur ces thèmes et soutient tous les collègues dans la gestion des données personnelles des collaborateurs et des clients. Elle dit : « La protection des données signifie pour moi, gérer les informations sensibles avec la plus grande responsabilité et le respect des droits des individus. »

KGCC: Madame Shokrian, est-ce que la protection des données n'est pas un concept démodé à l'époque de Facebook et Twitter, de Big Data et de reconnaissance faciale automatique ?

Shokrian: La protection des données gagne du terrain justement, à présent,

à l'époque des médias sociaux. Une grande partie de la population s'est rendue compte à travers des sites tels que Facebook, combien il est important de se préoccuper de ce sujet. Les données digitalisées peuvent être transférées et réunies plus facilement. La loi de protection des données existe par exemple en Allemagne depuis plus de 30 ans. Et le droit de protection des données allemand est devenu un véritable produit d'exportation. Celui-ci n'était pas seulement la base pour la directive européenne en matière de protection des données, mais va être aussi utilisé dans le monde entier comme fondement pour les lois nationales de protection des données.

KGCC: « Celui qui n'a rien à cacher, n'a rien à craindre non plus. » C'est un argument donné contre la protection des données. Quel est votre opinion là-dessus ?

Shokrian: Vous avez raison. Il y a de cela quelques années, j'ai fréquemment entendu cette réplique en tant

que contrôleuse sur la protection des données. Les gens se rendent compte de plus en plus à présent que même une information, soi-disant inoffensive, peut être utilisée pour influencer leur quotidien. Un exemple : vos recherches en ligne vont être connectées de telle sorte qu'il en résulte un profil personnel. Suite à cela s'affiche la publicité ou les conseils vous correspondant. Cela énerve certains, pendant que d'autres trouvent cela utile. Cela semble encore anodin. Mais maintenant imaginez un profil avec des données de cartes de crédit et d'autres achats en ligne. Le profil prévient le fournisseur – qui ne connaît pas l'acheteur – lorsque celui-ci a négligé quelques fois ses paiements : attention, ce client n'est pas solvable. Ceci est déjà moins inoffensif. Ces cas existent et montrent l'importance d'une mise en œuvre efficace de la protection des données.

Indépendamment des choses quotidiennes, ce sont les leçons du passé qui contribuent de manière déterminante

au développement de la protection des données. On a bien pu constater lors des dernières années comment les pays sont soudainement devenus des régions en crise et le rôle que les médias jouent à cet égard. Vous pouvez vous imaginer ce que signifie un accès aux données digitales et aux opinions, dans un pays dans lequel les droits de l'individu n'ont pas une grande importance.

KGCC: Le président de la République fédérale allemande, Joachim Gauck, a dit un jour que les responsables de la protection des données ne peuvent protéger aucune donnée, mais au mieux contrôler si celles-ci sont suffisamment protégées. Quel est votre opinion ?

Shokrian: Je pense qu'il a partiellement raison. Les responsables de la protection des données doivent sensibiliser et veiller à ce que des mécanismes de sécurité, qui garantissent la sécurité des données, soient introduits. Ils peuvent anticiper ou sanctionner. La personne concernée

peut protéger ses données de meilleure manière, même si ceci, entre-temps, n'est plus aussi simple. On doit renoncer à une partie de sa propre commodité et remettre en question certains déroulements qui se sont établis dans la vie quotidienne ou au travail. J'entends souvent : « Jusqu'à présent personne ne s'est plaint quand on a demandé les données. Vous êtes la première. » Quant au respect des exigences de la protection des données, la pression sur l'État et l'économie serait plus grande si plusieurs personnes remettaient en question le sens des collectes massives des données. Mais les choses changent. Rappelez-vous des décisions de la Cour de justice européenne. Premier mot-clé : conservation des données. L'État n'a pas le droit d'enregistrer des données personnelles – avant tout les données relatives aux communications téléphoniques – même dans le cas où elles pourraient être utilisées dans le futur. Deuxième mot-clé : Google. À présent, les personnes peuvent demander

de supprimer les données sur Google afin de ne plus être retrouvées.

KGCC: Quelle la plus grande erreur en matière de protection des données ?

Shokrian: La plus grande erreur est de penser que celui qui utilise la protection des données a un désavantage économique.

Certainement, les informations à propos des parties contractantes, employés ou consommateurs sont un avantage pour celui qui les possède. Mais, lorsque ces informations sont réunies et utilisées sans l'accord de la personne concernée, cela comporte des conséquences à long terme : les citoyens, clients et employés perdent la confiance vis-à-vis de l'État, des fournisseurs et de leurs employeurs. La confiance représente cependant le plus grand fondement pour le respect mutuel, pour atteindre les objectifs communs et pour une collaboration économiquement, garante de succès.

LIMITE D'UTILISATION

Ce principe souligne que les données personnelles ne peuvent être utilisées que pour l'objectif pour lequel elles ont été érigées. Un changement d'objectif nécessite une nouvelle base juridique ou le consentement de la personne concernée. Dans certains pays, par exemple en Allemagne, les représentants du personnel doivent également accepter le traitement des données des employés.

AUTORISATION PRÉALABLE ET NEED-TO-KNOW PRINCIPLE

L'on ne peut ériger, traiter et enregistrer des données individuelles que si l'on possède, en vertu d'une loi, le droit de le faire et si les données relatives à la réalisation de l'objectif à atteindre sont nécessaires, ou bien si la personne concernée a donné son consentement. Le fait d'enregistrer et de stocker des données individuelles pour une possible utilisation ultérieure n'est pas autorisé. Un employé ne peut avoir accès à ces données que lorsqu'il en a réellement besoin pour remplir une tâche spécifique. En effet, cet employé est soumis au principe du besoin de savoir.

LIMITATION DES DONNÉES

Des données individuelles généralement requises, l'on ne peut collecter et enregistrer que celles qui sont nécessaires pour l'application prévue du moment. Les données qui, en ce sens, ne sont plus nécessaires doivent être immédiatement supprimées.

6.6.

SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION

L'IMPORTANCE DE L'INFORMATIQUE ET D'UNE UTILISATION APPROPRIÉE

Dans nos processus de distribution et de production, nous dépendons du fait que nos systèmes d'information fonctionnent constamment et sans dérangement. Pour cette raison, chaque employé se doit de porter, dans l'utilisation des systèmes d'information, la plus grande attention possible et de se conformer aux prescriptions internes.

PROTECTION CONTRE L'ACCÈS DE L'EXTÉRIEUR

Nous utilisons des mots de passe et des autorisations d'accès pour empêcher l'accès non autorisé à nos systèmes d'information et éviter que les données soient perdues ou détruites. Par conséquent, vous devez traiter vos mots de passe de manière aussi confidentielle que possible et les garder dans un lieu sécurisé au même titre que les codes confidentiels de vos propres cartes de crédit.

PROTECTION CONTRE L'ACCÈS INTERNE NON AUTORISÉ

Dans nos systèmes d'information, nous gérons de nombreuses informations confidentielles concernant notre savoir-faire technique, des secrets commerciaux ou des renseignements personnels de nos employés. Nous devons aussi protéger ces données à l'intérieur de l'entreprise. Par conséquent, vous ne pouvez accéder qu'aux informations et systèmes pour lesquels vous avez une autorisation formelle.

UTILISATION DE NOUVEAUX LOGICIELS

L'utilisation d'un nouveau logiciel dans un environnement d'information comporte des risques pour chaque système. La compatibilité avec les systèmes actuels doit être garantie et être également assurée dans le futur (par exemple les mises à jour). Avant d'acheter et d'installer un nouveau logiciel, vous êtes tenu d'obtenir le consentement de l'organe compétent au sein de l'entreprise. Les mêmes principes s'appliquent à l'utilisation de nouveaux matériels. Pour plus de détails, voir la politique de sécurité informatique du groupe KION.

UTILISATION DE L'ACCÈS EXTERNE

Si quelqu'un accède de l'extérieur à notre système d'information et n'utilise pas les accès et interfaces prévus à cet effet, cela peut conduire à des problèmes. Ainsi, les mesures visant à protéger nos systèmes informatiques (tels que les pare-feu ou anti-virus) peuvent être altérées. Veuillez vous informer sur le type d'accès (LAN, WIFI, Blackberry, etc) qui vous est réservé ou alors demandez à avoir l'accès approprié.

UTILISATION PRIVÉE

E-mail et Internet ne peuvent en principe être utilisés qu'à titre professionnel. L'usage privé doit rester exceptionnel. Vous trouverez des informations détaillées à ce propos dans les directives d'information et les règlements des pays ou sites et dans les chartes d'exploitation. Veuillez prendre en compte les interdictions locales ou régionales en vigueur.

6.7.

UTILISATION DES BIENS DE L'ENTREPRISE

Les machines, les véhicules, les appareils, les ordinateurs, les marchandises ou les fournitures de bureau servent nos objectifs économiques. Cela s'applique à tous les actifs et les fonds de la société. Par conséquent, ils ne peuvent être utilisés que pour atteindre ces objectifs.

Nous faisons usage des moyens financiers et de tous les autres biens de l'entreprise avec parcimonie et de façon responsable. Les biens de l'entreprise sont utilisés comme prévu par les dispositions internes. Une usure relative à l'utilisation est inévitable, mais peut être minimisée par une manipulation soignée et un entretien adéquat. Quiconque est concerné par un tel défaut, qu'il soit lui-même responsable ou qu'un autre le soit, doit s'occuper de la réparation, du remplacement ou en informer les collègues compétents.

Utiliser les biens de l'entreprise n'est permis qu'avec une autorisation obtenue au préalable. La procédure d'autorisation est fixée localement. Si les biens de l'entreprise sont endommagés lors d'une utilisation privée, l'utilisateur peut être tenu de payer des indemnités. En fonction de la situation, cela peut nécessiter de grosses sommes d'argent.

LE TRAVAIL DU SERVICE DE DÉONTOLOGIE

La déontologie est un thème complexe. La classification qui vise à savoir lequel des règlements il convient d'adopter n'est pas toujours facile. Des questions sur le Code de Déontologie du groupe KION, sur les dispositions supplémentaires ainsi que des questions sur le comportement adéquat feront toujours surface. Le premier interlocuteur pour ces questions est normalement votre supérieur. Notre culture ouverte d'entreprise devrait nous permettre d'aborder les questions là où elles apparaissent dans notre organisation. Si cela n'est pas possible, vous pouvez contacter votre interlocuteur pour la déontologie en local ou au Service de Déontologie du groupe KION ou bien encore votre service du personnel ou délégué du personnel.

Dans tous les cas de doute, prenez contact avec les professionnels et cherchez à obtenir de l'aide.

LA DÉONTOLOGIE EN TANT QUE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Chaque employé a le devoir de se conformer aux lois, réglementations, instructions de travail et règlements connexes. Les responsables, à tous les niveaux, ont le devoir de veiller à l'application des règles dans leur zone de responsabilité. Ils doivent, d'une manière appropriée, informer sur le contenu de ces règles, veiller à ce qu'elles soient respectées et vérifier leurs transgressions.

LE SERVICE DE DÉONTOLOGIE DU GROUPE KION

Le groupe KION a nommé un responsable de la déontologie et mis en place un service central de déontologie. Le Service de Déontologie du groupe KION soutient les directions de toutes les filiales du groupe et tous les responsables et employés dans les aspects de la déontologie liés à l'exercice de leurs fonctions.

Leurs activités comprennent entre autre :

- l'évaluation de nos processus en ce qui concerne les risques de déontologie
- conseils sur les thèmes de déontologie et répondre aux questions
- la publication de directives et instructions
- le développement de processus et de procédures pour la mise en pratique du code de la déontologie
- fournir des systèmes centraux de déontologie
- le développement et la mise à disposition de matériels de formation et organisation de cours de formation en déontologie
- le suivi des indications/informations fournies, l'étude des cas et le devoir de répondre à d'éventuelles transgressions au sein de la déontologie
- rapports réguliers au Directoire et au Conseil de surveillance sur la situation de la déontologie de l'entreprise

L'ÉQUIPE DE DÉONTOLOGIE DU GROUPE KION

L'équipe de déontologie fait partie du Service de Déontologie du groupe KION. L'équipe cherche l'harmonisation et la coordination des différentes tâches autour de la question de la déontologie au sein du groupe KION, ses régions, ses marques et filiales, et vise à développer une culture de déontologie dans l'entreprise.

Les membres des équipes de déontologie du groupe KION sont pour ainsi dire les référents déontologie. Ils sont les interlocuteurs pour les questions de déontologie se rapportant aux marques, régions ou sites. Ils soutiennent également le département central de déontologie du groupe KION dans l'exercice de leurs missions. Par exemple, ils sont impliqués dans la conception de la formation et les réalisent au niveau local. La gestion et l'organisation de l'équipe se trouve sous la supervision du Service de Déontologie du groupe KION.

Bien que les exigences aient été définies au niveau du groupe, la direction de chaque filiale est responsable de la mise en œuvre de ce règlement dans son organisation et du contrôle de cette mise en œuvre. Fondamentalement, la direction d'une marque porte la responsabilité pour son propre groupe de filiales.

GESTION DES CAS DE TRANSGRESSIONS

Si vous souhaitez signaler un cas de non-respect de déontologie, sans impliquer l'un des interlocuteurs précités, vous pouvez contacter directement le Comité de Déontologie du groupe KION. Il répond à toutes les remontées concernant d'éventuelles transgressions de la déontologie et les traite avec le plus grand soin. Les membres du Comité de Déontologie du groupe KION sont le responsable de la déontologie, le responsable du département central d'audit interne, ceux du département central du service RH et du département juridique central.

Toutes les indications seront traitées de manière confidentielle. Nous encourageons tous les employés à divulguer leur identité quand ils font part de ces indications. Dans des cas exceptionnels, les transgressions peuvent également être signalées de manière anonyme. Veuillez contacter dans ces cas le numéro international de la hot-line/ligne directe de déontologie. Votre appel peut être traité dans toutes les langues et est gratuit. Vous trouverez les numéros de téléphone internationaux de la hot-line/ligne directe de déontologie, dans l'annexe de la version imprimée de cette brochure et sur le site intranet KION Live sous :

- <http://intranet.kion.grp/de/compliance> (pour l'Allemagne)
- <http://intranet.kion.grp/en/compliance> (international)

Sur l'intranet vous trouverez également au même endroit les coordonnées des membres du Comité de Déontologie du groupe KION.

Si une transgression des dispositions légales ou internes est réellement prouvée, le Comité de Déontologie et le Service de Déontologie travailleront en étroite collaboration avec le département audit interne, qui est responsable pour la résolution de pareils cas.

GESTION DES PLAINTES

En tant que salarié vous avez beaucoup de devoirs en lien avec la déontologie. Vous avez également le droit que vous soit appliqué tout ce qui a été décrit dans le Code de Déontologie du groupe KION.

Si jamais cela ne devrait pas être le cas, alors veuillez vous adresser à l'un des interlocuteurs de la déontologie. Même si vous avez, à travers cette alerte, commis une erreur parce que l'existence d'une infraction n'a pas pu être prouvée, cela n'aura pas de conséquence négative pour vous.

SITE INTERNET DE LA DÉONTOLOGIE

Visitez le site intranet de la déontologie du groupe KION dans KION Live sous **<http://intranet.kion.grp/en/compliance>**. Vous y trouverez de plus amples renseignements ainsi que les coordonnées des interlocuteurs dans le Service de Déontologie, des membres de l'équipe de la déontologie du groupe KION et des membres du Comité de Déontologie du groupe KION.



AVANT TOUT UNE FONCTION DE PROTECTION

LORSQUE VOUS TRAVAILLEZ DANS UNE ENTREPRISE COMME LE GROUPE KION, vous êtes confronté à un grand nombre de règles et d'attentes. Le groupe KION aide ses collaborateurs pour répondre à leurs attentes et prévenir les erreurs. Cette tâche importante est assumée par le Service de Déontologie de KION, à Wiesbaden. Il se constitue actuellement du Chief Compliance Officer et de deux Corporate Compliance Officers, qui se réfèrent sur leurs expériences de plusieurs années chez KION et dans d'autres entreprises. Une équipe KION Compliance Team est actuellement mise en place, afin de pouvoir joindre chaque collaborateur dans les entreprises réparties dans le monde entier. D'autres collaborateurs provenant

des régions, des marques et des filiales y sont également membres et sont à ces endroits les interlocuteurs concernant la déontologie. La Compliance Team se composera d'environ 20 collègues provenant de différents postes de travail comme par exemple finances, achats ou HR (HR pour Ressources Humaines) et consacrent une partie de leur temps pour cette mission.

Informations et formations, visant à apprendre la conduite adéquate, constituent un point capital du travail de la déontologie. Tous les collaborateurs du groupe KION sont tous les jours confrontés avec ceci. Un peu moins visible est une autre tâche de ce service : le traitement des dénonciations. Malgré

toutes les précautions, une méconduite peut survenir. Ou bien un acte qui paraît comme une méconduite.

COMMENT LES COLLABORATEURS PEUVENT-ILS SIGNALER UNE INFRACTION ?

« Avant tout, le collaborateur doit se rendre chez son supérieur et l'informer de quelle sorte – nous devons à ce moment encore dire: possible – méconduite, il a été témoin », dit Petra Schack. Elle et Eva Kessler sont les deux Corporate Compliance Officers du groupe KION. « La gestion de telles dénonciations fait partie des tâches de chaque supérieur. L'incident se règle souvent déjà à ce niveau. » Si ceci n'est pas le cas, le collaborateur seul ou avec le supérieur fait un rapport.

< ACTIF SUR LE SUJET DÉONTOLOGIE – de gauche à droite :

Assistante Monika Duben, Beata Scheer, Compliance Representative pour Linde Material Handling, Chief Compliance Officer Ruth Schorn et Compliance Officer Petra Schack. Non visible sur la photo: Compliance Officer Eva Kessler.

Il existe, dans ce cas, plusieurs possibilités : le collaborateur peut le signaler au Comité de Déontologie de l'entreprise par un email, une lettre, un appel ou aussi personnellement, ou bien s'adresser directement à un membre du Comité de Déontologie. Ceci signifie : au directeur du Service de Déontologie, juridique, des Ressources Humaines et d'audit interne. « Nous sommes disponibles pour chaque collaborateur. » assure Ruth Schorn, la directrice du Service de Déontologie. Et à propos de la hotline ? « Elle est naturellement à la disposition de tous les collaborateurs, dans le cas où ceux-ci ne désirent pas par exemple un entretien avec leur supérieur, ou craignent un contact direct avec le Comité de Déontologie et ses membres, ou bien simplement veulent rester anonymes. »

QUE SE PASSE-T-IL SUITE À LA DÉNONCIATION ?

Ruth Schorn décrit ce qu'il en suit : « Chaque dénonciation de déontologie est immédiatement transmise aux collaborateurs du Comité de Déontologie. Nous évaluons là le contenu de la réclamation et décidons de la mesure nécessaire. Nous avons besoin la plupart du temps d'informations supplémentaires afin d'éclairer le fait. Nous convenons ensuite dans le Comité de Déontologie quel service va poursuivre les investigations. L'audit interne assume la plupart du temps cette tâche. Toutefois, le département des Ressources Humaines assume le cas s'il s'agit de thèmes liés au personnel. Nous devons notamment nous tenir à des règles lorsque nous gérons la dénonciation dans le Comité de Déontologie. Nous suivons toujours, depuis la dénonciation jusqu'à la fin de la révision, strictement les instructions de notre règlement intérieur. » Les soupçons

ne sont malheureusement pas toujours infondés. « Ensuite, nous conseillons et recommandons au supérieur correspondant une sanction appropriée après concertation avec le département des Ressources Humaines local. »

Petra Schack dit : « Tant qu'il ne s'agit pas d'un délit, la plupart des cas sont des infractions de déontologie commises par inadvertance. C'est ce que l'on peut rapporter de nos expériences. C'est ainsi la raison pour laquelle nous formons nos collègues et essayons de les informer autant que possible. Chacun doit savoir ce qu'il est attendu de lui et comment il peut éviter une erreur. »

QUELLE EST LA RÉACTION DU GROUPE KION ENVERS LE CONCERNÉ ?

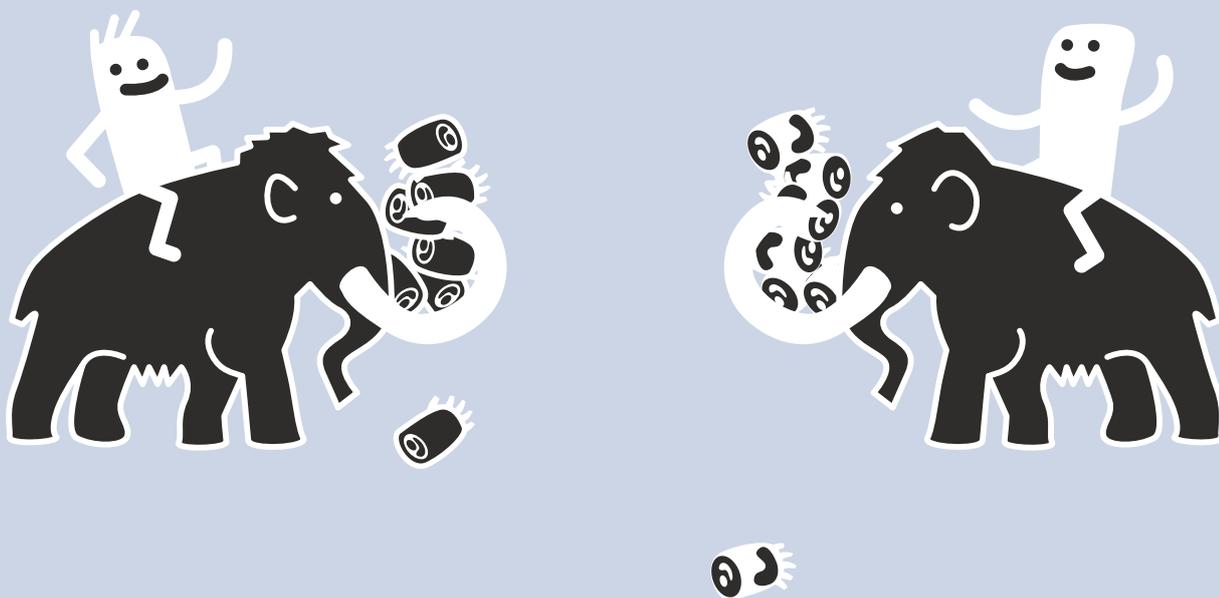
Deux personnes sont particulièrement concernées dans le cas d'une dénonciation : d'une part, celui qui a dénoncé et d'autre part, celui qui a été dénoncé. « Il est très important de protéger les droits privés des deux parties » explique Beata Scheer, la représentante de la déontologie chez Linde Material Handling. « Cela comprend une totale confidentialité, car personne ne doit être montré du doigt. » Et l'élucidation doit également être traitée avec grand tact. Ruth Schorn fait une remarque à ce propos : « Il s'agit d'une tâche délicate qui exige la plus grande discrétion. La plupart du temps, nous ne pouvons même pas aborder le sujet avec le responsable de l'unité de l'entreprise concernée dans laquelle se trouve le collaborateur suspecté de mauvaise conduite. En général, nous devons avoir avant tout une vision indépendante des circonstances. En vertu de la présomption d'innocence : jusqu'à preuve du contraire, il convient de considérer que le

collaborateur concerné fait preuve d'une conduite conforme au règlement. »

Et qu'en est-il du collaborateur concerné s'il ressort à la fin de la procédure que les accusations sont infondées ? « Alors, nous prions le supérieur de mener un entretien de clôture avec le collaborateur. D'une façon ou d'une autre, l'impression erronée d'une méconduite est née sur les lieux. Ils doivent réfléchir ensemble comment ceci pouvait arriver et ce qui est à faire pour que cela ne se reproduise pas. L'entretien joue surtout un rôle protecteur pour le collègue concerné, mais aussi pour son supérieur et son équipe. Nous considérons ceci comme le fait d'agir de manière responsable. »

Bien entendu, la protection des données a été respectée. « Toutes les données personnelles sont traitées de manière confidentielle. Seules les personnes chargées de la dénonciation y ont accès. » souligne Petra Schack, « et ainsi à la fin de la procédure, toutes les données relatives à la personne concernée – nom ou adresse email – sont effacées ou noircies. »

« Un système de déontologie n'est efficace que lorsque la mauvaise conduite intentionnelle a des conséquences », résume Ruth Schorn. « Personne n'a le droit de choisir quelles règles il veut respecter et lesquelles il ne veut pas. Car les règles non respectées sont alors inutiles. Et nous veillons à ce que l'affaire aboutisse. Mais avant tout, le Service de Déontologie et la compliance team mettent tout en œuvre pour que de telles conséquences ne se produisent pas. »



MÉTHODE D'APPRENTISSAGE DATANT DE L'ÂGE DE PIERRE

DEUX HOMMES PRÉHISTORIQUES SE RENCONTRENT dans un sauna et bavardent à propos de la nouvelle génération d'animaux de trait ... blague ? En effet, un peu. Mais avec un fond sérieux et une exigence élevée : les collaborateurs du groupe KION répartis dans le monde entier doivent dans les années qui viennent faire connaissance avec le contenu de la déontologie, ainsi que le mettre en pratique. Le thème s'appelle le Code de Déontologie du groupe KION et le matériel d'apprentissage E-Learning.

« L'acquisition d'un code de comportement commun est particulièrement importante, pour nous, en tant qu'entreprise cotée en Bourse. » explique Petra Schack, Compliance Officer et responsable du E-Learning du Code de Déontologie du groupe KION. « Notre objectif : les collaborateurs du groupe KION connaissent les règles de comportement en vigueur. Sur cette base, il ne suffit pas de remettre les brochures. Nous devons former les collaborateurs et favoriser leur participation active. » Pour les collaborateurs qui n'ont pas accès

aux ordinateurs, le team de déontologie organise une formation animée par un instructeur.

« Toute la vérité directement à l'écran ! » promet Harry Grant, l'animateur du talk-show. Le personnage de dessin animé guide les participants grâce à la formation en ligne, interroge les experts et présente des bandes sons et vidéos. Les thèmes relatifs à la déontologie y sont traités à l'aide d'exemples éloquentes datant de l'âge de pierre et du présent. Remarque : la déontologie est un sujet intemporel.

PERMANENCES TÉLÉPHONIQUES POUR LA DÉONTOLOGIE

PAYS	NUMÉRO VERT
Afrique du Sud	0800 990520
Allemagne	0800 182 3246
Angleterre	0800 374199
Arabie saoudite	800 844 0172
Argentine	0800 6662603
Australie	1800 121 889
Autriche	0800 281700
Belgique	0800 71025
Bésil	0800 891 8807
Bulgarie	00800 110 44 74
Canada	1888 268 5816
Chili	123 002 004 12
Chine	10800 152 2112
Chypre	800 95207
Colombie	01800-944 4796
Corée du Sud	00308 442074
Croatie	0 800 222 845
Danemark	8088 4368
Égypte	0800 000 00 23
Émirats arabes unis	8000 44 138 73
Espagne	900 944401
Estonie	800 00 44 265
Finlande	0800 116773
France	0800 900240
Grèce	00800 4414 5735
Hawaii	1866 293 2604
Hong-Kong	800 930770
Hongrie	06800 14863
Inde	000 800 440 1286
Indonésie	007 8030 114626
Irlande	1800 567 014
Islande	800 82 79

PAYS	NUMÉRO VERT
Italie	800 783776
Japon	00531 78 0023
Lettonie	800 26 70
Lituanie	8800 30 444
Luxembourg	8002 4450
Malaisie	1800 885 530
Malte	800 62404
Mexique	01800 123 0193
Norvège	800 14870
Nouvelle-Zélande	0800 443 816
Pays-Bas	0800 022 9026
Philippines	1800 1441 0948
Pologne	00800 442 1245
Porto Rico	1866 293 1804
Portugal	800 880 374
République Tchèque	800 142 428
Roumanie	08008 94440
Russie (sur le réseau Rostelecom)	810 800 260 81044
Singapour	800 4411 140
Slovaquie	0800 004461
Slovénie	0800 80886
Sri Lanka	011 244 5413 (sans le 011 pour un appel de Colombo)
Suède	0200 285415
Suisse	0800 563823
Thaïlande	001 800 442 078
Taiwan	0080 10 44202
Turquie	00800 4488 29578
USA	1877 533 5310
Venezuela	0800 100 3199

CODE DE DÉONTOLOGIE DU GROUPE KION

Éditeur :

KION GROUP AG
Corporate Compliance
Postfach 4020
65030 Wiesbaden
Allemagne
Téléphone: +49 (0) 611.770-489
www.kiongroup.com

