

Réussir avec loyauté

Code de bonne Conduite de KSB



- 4° **Avant-propos**
Directeurs gérants de KSB SE & Co. KGaA
Pourquoi nous avons besoin d'un Code de bonne Conduite

- 5° **1. Finalité et champ d'application**

- 6° **2. Règles de conduite fondamentales**
 - 6° 2.1 Relations interpersonnelles
 - 6° 2.2 Devoir d'exemplarité
 - 6° 2.3 Communication et transparence
 - 6° 2.4 Conduite des affaires
 - 7° 2.5 Relations commerciales
 - 8° 2.6 Conflits d'intérêts
 - 9° 2.7 Délit d'initié
 - 9° 2.8 Confidentialité
 - 9° 2.9 Engagement social

- 10° **3. Domaines particuliers**
 - 10° 3.1 Droit de la concurrence et des cartels
 - 10° 3.2 Commerce international et contrôle des exportations
 - 10° 3.3 Droit fiscal
 - 10° 3.4 Protection de l'environnement, de l'énergie et du climat
 - 11° 3.5 Utilisation de minerais provenant de zones de conflit
 - 11° 3.6 Santé et sécurité au travail
 - 11° 3.7 Rémunération et durée de travail
 - 11° 3.8 Respect des droits de l'homme
 - 12° 3.9 Sécurité et qualité des produits
 - 12° 3.10 Confidentialité et protection des données
 - 12° 3.11 Sécurité informatique

- 13° **4. Mise en œuvre**



Pourquoi nous avons besoin d'un Code de bonne Conduite

Chères collaboratrices, chers collaborateurs, chers clients et chers partenaires commerciaux,

Dans le contexte de concurrence internationale, on attend de notre part, au-delà de produits et services de haute qualité, un comportement professionnel et intègre qui implique le respect des dispositions légales et des normes éthiques. Répondre à cette attente est pour nous l'occasion de renforcer la confiance dans notre entreprise et dans la marque KSB, mais aussi de rester fidèles aux valeurs qui caractérisent l'activité de KSB depuis des décennies.

La réputation de notre entreprise relève de notre responsabilité commune. En effet, la faute d'un seul d'entre nous peut la ternir durablement. C'est pourquoi nous avons besoin d'un concept commun et contraignant des valeurs sur lesquelles repose un comportement professionnel et intègre. L'essentiel de nos principes directeurs et de nos règlements est résumé dans le présent Code de bonne Conduite. Nous suivons avec attention les développements de la législation et du monde des affaires et adapterons le présent Code aux réalités juridiques et commerciales de demain.

Notre Code de bonne Conduite constitue une aide et une orientation, mais également une norme sur laquelle doit reposer notre action. KSB y demeure profondément attaché. Nous attendons des collaborateurs, à tous les niveaux du Groupe, qu'ils respectent les valeurs fondamentales mentionnées ci-après et ne manquerons pas d'y veiller d'une manière appropriée.

Nous sommes confiants que vous tous adopterez les principes énoncés dans le présent Code de bonne Conduite.

Cordialement
Les Directeurs Gérants de KSB SE & Co. KGaA

1. Finalité et champ d'application

Il va de soi que les administrateurs et les salariés d'une entreprise agissent en conformité (« in compliance ») avec les lois en vigueur. Dans un environnement réglementaire toujours plus complexe, assurer cette conformité devient une tâche de plus en plus exigeante. On désigne par « compliance » l'ensemble des mesures qui régissent le comportement au quotidien d'une entreprise et de ses salariés et qui préviennent les dérives. Celle-ci englobe également le respect des accords contractuels et des engagements volontaires.

Le Code de bonne Conduite est le fondement des activités « compliance » de KSB. Il définit les principes juridiques et commerciaux qui sous-tendent nos relations avec nos clients, nos fournisseurs et autres partenaires, ainsi que notre coopération interne. Il détermine également les règles de comportement à observer sur les marchés financiers et dans les différents pays où nous opérons. Le Code a pour vocation d'aider les salariés dans leur travail quotidien.

Intégrité, fiabilité et transparence, caractéristiques d'un comportement intègre, sont des valeurs auxquelles nous sommes particulièrement attachés. De leur respect, ainsi que de l'excellente qualité de nos produits et prestations de services, dépendent la confiance de nos partenaires commerciaux et notre pérennité sur le marché. L'image de KSB doit donc primer sur le succès commercial isolé.

Le Code de bonne Conduite de KSB revêt un caractère obligatoire pour l'ensemble du personnel à tous les niveaux. Son champ d'application couvre toutes les unités organisationnelles et les sociétés dans lesquelles KSB SE & Co. KGaA détient directement ou indirectement plus de 50 % des parts. Quand la participation est moindre, nous faisons en sorte que des normes comparables soient appliquées.

Nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils respectent les principes du présent Code de bonne Conduite ou appliquent des codes de bonne conduite équivalents.

Les exigences formulées dans le Code de bonne Conduite de KSB sont en partie complétées et concrétisées par des directives du Groupe touchant, par exemple, au droit de la concurrence/ des cartels et à la prévention de la corruption. Ces documents sont disponibles sur l'Intranet KSB et auprès des directions des différentes sociétés du Groupe KSB ; chaque salarié a le devoir de s'informer sur les directives du Groupe qui concernent son activité.

Dans certains pays, les usages commerciaux restent en deçà des exigences de notre Code de bonne Conduite. Nous attendons néanmoins de nos salariés qu'ils s'orientent sur les présentes règles, sur la base du droit national applicable. Les réglementations régionales prévalent tant qu'elles surpassent les présentes exigences ; les directions régionales sont tenues de signaler les divergences éventuelles.

Avec notre Code de bonne Conduite, nous nous conformons également aux principes énoncés dans le Pacte mondial des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Nous adhérons aux valeurs et au contenu du Code de bonne Conduite adopté à l'unanimité par la Fédération allemande des industries électriques et numériques et la Fédération allemande des industries mécaniques (Code de bonne conduite ZVEI-VDMA) ; le présent Code de bonne Conduite est également fondé sur ces valeurs, bien qu'il couvre aussi d'autres thèmes.

2. Règles de conduite fondamentales

2.1 Relations interpersonnelles

Dans tous les secteurs de l'entreprise et dans toutes les Régions, les relations entre supérieurs, collègues et salariés doivent être régies par le professionnalisme, le respect mutuel et la loyauté. À cet égard, nous prenons en compte les différences culturelles. La promotion systématique de la diversité et de l'inclusion sont des éléments clés de notre politique de ressources humaines, car nous sommes pleinement conscients que la multiplicité des points de vue apporte une valeur ajoutée à notre entreprise. Notre but déclaré est de ne discriminer personne en raison de caractéristiques individuelles, telles que l'âge, la race, la religion, la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, la nationalité, les origines ou la situation familiale. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de représailles dans l'environnement de travail. Cela s'applique également aux contacts avec des personnes étrangères à l'entreprise, comme par exemple les candidats à un poste.

2.2 Devoir d'exemplarité

Les Directeurs Gérants et les membres des Conseils d'Administration et de Surveillance de la KSB SE & Co. KGaA ainsi que les administrateurs des sociétés du Groupe et autres cadres dirigeants ont un devoir d'exemplarité. L'on attend d'eux qu'ils se montrent particulièrement respectueux des principes de bonne conduite inscrits dans ce Code et qu'ils en assurent le respect et la promotion au quotidien.

2.3 Communication et transparence

L'information en interne et en externe à l'intention des partenaires commerciaux, des investisseurs, du public et des

autorités compétentes doit répondre à des exigences de clarté, d'exactitude et d'actualité conformément aux lois et prescriptions applicables. Nos états financiers doivent refléter toutes les opérations commerciales.

En vue d'éviter les confusions et les malentendus, seules des personnes expressément autorisées peuvent exprimer des prises de position officielles. Cela vaut particulièrement pour la communication avec les médias, les investisseurs et les analystes.

Nous coopérons avec les autorités et les soutenons dans leur travail tout en défendant nos droits.

Nous ne fournissons aucun renseignement sur les relations avec nos clients, sur des événements concernant des salariés en particulier, sur nos concurrents ou les enquêtes en cours ; les rumeurs ne font jamais l'objet de commentaires de notre part.

2.4 Conduite des affaires

Respect des lois

Nous conduisons nos affaires dans le respect des lois et autres règlements applicables, ainsi que dans le respect de nos engagements volontaires. Il incombe notamment aux responsables hiérarchiques d'instruire et de soutenir le personnel en lui communiquant par exemple les directives internes et en lui fournissant les éclaircissements éventuellement nécessaires.

Conseil juridique préventif

Afin de prévenir les risques, les salariés consultent le département juridique compétent en cas de doute en matière de droit.

Utilisation des ressources de l'entreprise

Chaque salarié se conduit de façon responsable avec les res-

sources de l'entreprise, telles que les machines, le mobilier et le matériel de bureau. Leur usage à titre privé est en principe interdit et nécessite une autorisation préalable au cas par cas. Il convient de respecter particulièrement les directives du Groupe concernant l'utilisation des moyens de télécommunications et des ordinateurs.

Les solutions et produits innovants sont de toute première importance pour le développement de l'entreprise. Les inventions de salariés ou de tiers en faveur de l'entreprise requièrent une protection juridique appropriée. Aucun salarié n'est autorisé à divulguer des informations sur le savoir-faire de l'entreprise (plans de construction, par exemple), des secrets commerciaux à des partenaires de projet ou à des tiers, à moins d'y avoir été expressément habilité.

Corruption

Lors des passations de marché, KSB se laisse guider par des critères économiques objectifs, tels que la qualité et le prix.

Nos salariés ne sont pas autorisés à offrir ou à concéder directement ou indirectement des avantages, pécuniaires ou autres, à un tiers, dans le but de corrompre les décisions économiques. Aucun salarié ne doit abuser de sa fonction pour solliciter, accepter ou se procurer des avantages indus de quelque manière que ce soit. Les salariés qui concluent des contrats avec des consultants, des intermédiaires ou des tiers exerçant des fonctions comparables, doivent veiller à ce que ces derniers respectent également ces exigences.

Les cadeaux, les petites attentions, les invitations ou autres faveurs ne peuvent être accordés ou acceptés que s'ils ne contreviennent ni aux lois en vigueur ni aux directives de KSB et ne risquent pas de compromettre l'image de KSB ou la bonne foi du salarié au cas où ils seraient rendus publics.

En cas de doute, le salarié doit consulter son supérieur hiérarchique ou le Compliance Officer compétent.

2.5 Relations commerciales

Passation de marchés

Les relations de KSB avec ses partenaires commerciaux sont gouvernées par la loyauté. Le choix des fournisseurs et prestataires de services est basé sur des critères objectifs et transparents ainsi que sur des comparaisons d'offres.

Incitations commerciales

Les commissions ou les gratifications, telles que les remises ou ristournes, sont des incitations commerciales licites. Il convient cependant de toujours les utiliser avec circonspection et d'en assurer la traçabilité dans le respect des réglementations en vigueur.

Paiements

Le règlement des factures pour fournitures ou prestations reçues est directement adressé au partenaire commercial et, en règle générale, dans le pays où celui-ci a son siège social. Les paiements au comptant sont à éviter, sauf exceptions dûment répertoriées. Avant la conclusion de conditions de paiement particulières, il convient de consulter le département juridique ou la Direction.

Prévention du blanchiment de capitaux

Le blanchiment de capitaux désigne le processus consistant à introduire dans le système financier et économique légal de l'argent obtenu illégalement et/ou des actifs acquis illégalement. Nous respectons nos obligations légales en matière de prévention du blanchiment de capitaux et ne nous livrons pas à des

transactions servant à dissimuler ou à intégrer des actifs d'origine criminelle ou illégale.

Chaîne d'approvisionnement

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les principes du présent Code de bonne Conduite ou appliquent des codes de bonne conduite équivalents. Nous les encourageons également à mettre en œuvre le contenu du présent Code de bonne Conduite dans leurs chaînes d'approvisionnement. Nous nous réservons le droit de vérifier l'application du présent Code de bonne Conduite chez nos fournisseurs de manière systématique ou ponctuelle. Cela peut prendre la forme de questionnaires, d'évaluations ou d'audits, par exemple.

Si des doutes subsistent quant au respect du présent Code de bonne Conduite, il sera demandé au fournisseur de prendre des mesures appropriées et de rendre compte du processus à l'interlocuteur référent dans notre entreprise. S'il y a lieu, il sera mis fin à la coopération avec le fournisseur.

Intérêts des consommateurs

Pour tout ce qui touche aux intérêts des consommateurs, nous nous conformons aux réglementations relatives à la protection des consommateurs et aux pratiques appropriées en matière de vente, de marketing et d'information. Une attention accrue est portée aux groupes particulièrement vulnérables (par exemple, les adolescents ou les femmes enceintes).

2.6 Conflits d'intérêts

Activité secondaire

L'exercice d'une activité secondaire d'une certaine importance requiert l'autorisation préalable du service des ressources humaines compétent. Les activités secondaires auprès des clients, des fournisseurs ou des concurrents sont, dans tous les cas, assujetties à autorisation. Aucune autorisation ne sera en principe accordée si l'activité secondaire risque de porter préjudice à l'exercice de l'activité principale, est en contradiction avec les devoirs du salarié ou est susceptible de générer un conflit d'intérêts.

Participations dans des entreprises concurrentes, clientes ou fournisseurs

Toute participation significative détenue par un salarié dans une entreprise concurrente, cliente ou fournisseur de KSB requiert l'autorisation du service des ressources humaines. Toute participation significative détenue par un parent proche du salarié dans une entreprise concurrente, cliente ou fournisseur doit être notifiée au Compliance Officer si elle est susceptible de générer un conflit d'intérêts. Sont réputés parents proches les conjoints, partenaires de Pacs et concubins, les enfants à charge et autres parents avec lesquels le salarié vit en communauté depuis au moins un an à compter de la date de la prise de participation. Une participation est considérée comme significative à partir de 10 % et, dans le cas de sociétés cotées en bourse, à partir de 1 %.

Relations d'affaires entre KSB et le salarié ou ses proches

Les relations d'affaires entre KSB et ses salariés ou leurs proches sont soumises au cas par cas à une autorisation préalable du res-

ponsable hiérarchique du salarié ou de la direction d'entreprise compétente. Il convient de s'assurer que le salarié concerné n'est pas impliqué dans la prise de décision.

Opportunités commerciales

Aucun salarié n'utilisera à son profit ou au profit de tiers les opportunités commerciales de KSB.

2.7 Délit d'initié

Les informations d'initiés pouvant influencer un investisseur dans sa décision d'acheter ou de vendre des actions cotées en bourse (ou des dérivés) doivent toujours rester strictement confidentielles. Il peut s'agir d'informations sur des projets majeurs d'acquisition ou de désinvestissement, sur des alliances stratégiques ou des accords importants, ou bien encore de signes avant-coureurs annonçant un écart du résultat d'activités par rapport aux prévisions déjà publiées.

Les salariés de KSB s'astreignent, dans le strict respect des lois, à ne pas utiliser les informations d'initiés (y compris celles concernant les partenaires commerciaux) à des fins personnelles et à ne pas les divulguer indûment à des tiers dans le cadre de la négociation d'actions ou de dérivés.

2.8 Confidentialité

Les informations que KSB n'a pas rendues publiques (savoir-faire technique, par exemple), doivent être traitées avec la plus grande confidentialité. Elles ne seront divulguées à des tiers (y

compris les proches et les amis) non habilités à en avoir connaissance ni pendant ni après la fin de la relation contractuelle de travail.

Le salarié s'interdit d'utiliser des informations confidentielles de KSB à son profit personnel, au profit de tiers ou au préjudice de KSB pendant la relation contractuelle de travail ou une fois celle-ci terminée.

Chaque salarié s'engage à traiter les informations de manière confidentielle et avec prudence en les gardant, par exemple, dans un lieu sûr au lieu de « les laisser traîner n'importe où », à la portée de tiers qui ne sont pas habilités à en avoir connaissance.

2.9 Engagement social

Un aspect de l'engagement social de KSB concerne l'octroi de dons, principalement à des fins sociales et culturelles. L'affectation des dons doit être transparente, dénuée d'intérêts personnels et reposer sur des critères clairs en conformité avec les directives internes. Toutes les opérations d'octroi de dons doivent être dûment répertoriées.

KSB s'abstient en principe de participer à des activités politiques. Au rang de celles-ci figurent les contributions de quelque type que ce soit aux partis, aux organisations politiques et à leurs représentants, ainsi que les activités ou manifestations tenues au nom de KSB ou dans l'enceinte de l'entreprise. Nos salariés sont cependant libres, à titre privé et en tant que citoyens, de s'engager de façon adéquate dans des activités politiques en dehors des heures de travail.

3. Domaines particuliers

3.1 Droit de la concurrence et des cartels

Nos relations avec nos concurrents et nos partenaires commerciaux obéissent aux règles de la concurrence loyale. Celles-ci sont le fondement d'une organisation de marché basée sur la performance. KSB s'interdit toute action visant à se procurer un avantage économique par des moyens concurrentiels déloyaux ou des ententes en violation du droit des cartels. Il s'agit en particulier d'ententes entre concurrents concernant la fixation et le contrôle des prix, le boycott de certains fournisseurs ou clients, le partage de clients ou marchés, ou bien encore la limitation de la production ou de la commercialisation de certains produits.

Toute violation du droit de la concurrence peut être sanctionnée par des amendes considérables, des demandes de dommages-intérêts et une perte d'image nuisibles à l'entreprise et à son positionnement sur le marché. En outre, les salariés concernés risquent d'être personnellement confrontés à des conséquences juridiques.

3.2 Commerce international et contrôle des exportations

KSB se conforme à la réglementation en vigueur du commerce international régissant entre autres les formalités douanières ainsi que les contrôles commerciaux et de production. Outre ces dispositions légales, chaque salarié s'engage à respecter les obligations internes en matière de contrôle des exportations.

Sans l'autorisation préalable des autorités compétentes, KSB s'abstiendra d'importer ou d'exporter des matières, produits ou technologies soumis à un contrôle légal ou à une autorisation d'exporter ou d'importer.

3.3 Droit fiscal

En tant que Groupe opérant à l'échelle internationale, KSB respecte toutes les réglementations fiscales et ne soutient aucune irrégularité fiscale commise par ses partenaires commerciaux.

Nous fixons nos prix de transfert selon des principes internationalement reconnus et nous les comparons aux conditions pratiquées par des tiers externes à l'entreprise.

Nos salariés expatriés s'engagent, conformément à nos directives d'expatriation, à respecter les réglementations fiscales qui leur sont personnellement applicables.

3.4 Protection de l'environnement, de l'énergie et du climat

Le respect de normes environnementales strictes constitue un point fort de notre politique d'entreprise. À travers une démarche environnementale efficace, l'entreprise s'acquitte de sa responsabilité sociale qui est de préserver non seulement la santé de ses salariés, mais aussi notre patrimoine naturel commun.

Nous agissons dans le respect des lois en vigueur et prenons pour guide les normes internationales en vue de réduire les impacts négatifs sur l'environnement et d'améliorer en continu nos activités de protection de l'environnement et du climat.

Nous avons pris des mesures de protection de l'environnement appropriées (par exemple, un système de management de l'environnement conforme à la norme ISO 14001) qui couvrent de manière adéquate les aspects suivants :

- Fixation des objectifs, définition et mise en œuvre des mesures, ainsi que leur amélioration continue

- Aspects environnementaux tels que : réduire les émissions de CO₂, augmenter l'efficacité énergétique et utiliser les énergies renouvelables, garantir la qualité de l'eau et réduire la consommation d'eau, garantir la qualité de l'air, promouvoir l'efficacité des ressources, réduire les déchets et les éliminer correctement, et manipuler les substances dangereuses de manière responsable afin de protéger les personnes et l'environnement.
- Conception appropriée du lieu de travail, règles de sécurité et mise à disposition d'équipements de protection individuelle adéquats.
- Mise en œuvre de contrôles préventifs, de mesures d'urgence, d'un système de déclaration des accidents et d'autres mesures d'amélioration continue appropriées.
- Mise à disposition des salariés d'une quantité suffisante d'eau potable et d'installations sanitaires propres.

3.5 Utilisation de minerais provenant de zones de conflit

Nous mettons en œuvre avec la diligence requise des mesures visant à éviter l'utilisation de minerais provenant de zones de conflit dans nos produits en vue de prévenir des violations des droits de l'homme, la corruption et le financement de groupes armés ou similaires.

3.6 Santé et sécurité au travail

KSB s'engage à assurer un niveau de sécurité élevé au travail. Seul le strict respect de toutes les prescriptions de sécurité en vigueur garantit des relations responsables au sein de l'entreprise. En outre, nous prévenons les risques par la mise en œuvre de mesures volontaires.

Nous protégeons la santé de nos salariés en prenant des mesures appropriées en matière de santé et de sécurité au travail (par exemple, un système de management de la santé et de la sécurité au travail conforme à la norme ISO 45001) qui couvrent de manière adéquate les aspects suivants :

- Respect des lois applicables et alignement sur les normes internationales en matière de santé et de sécurité au travail.

3.7 Rémunération et durée de travail

La rémunération est basée sur les lois applicables et les conventions collectives obligatoires et est également régie par les lois nationales relatives au salaire minimum. Les salariés sont informés de manière claire, détaillée et régulière de la composition de leur rémunération. Nous respectons les lois et les normes de travail (internationales) applicables en matière de durée de travail maximale autorisée et veillons à ce que

- les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas les limites maximales autorisées par la loi
- la durée hebdomadaire du travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépasse pas 60 heures en l'absence de telles dispositions
- les salariés bénéficient au moins d'un jour de repos hebdomadaire complet

3.8 Respect des droits de l'homme

Nous nous engageons à respecter et promouvoir les droits de l'homme reconnus au plan international et à

- respecter la dignité, la vie privée et les droits individuels de chacun

- protéger et accorder le droit à la liberté d'opinion et d'expression
- ne tolérer aucun traitement inacceptable à l'égard des salariés, tel que les violences physiques et psychologiques, le harcèlement sexuel et moral ou la discrimination.

Interdiction du travail des enfants

Nous ne tolérons pas le travail des enfants. Nous n'embauchons pas de salariés âgés de moins de 15 ans et nous demandons une preuve d'âge. Dans les pays en développement qui relèvent de la dérogation prévue par la Convention n° 138 de l'Organisation internationale du travail (OIT), l'âge minimum peut être ramené à 14 ans. Nous n'embauchons pas de salariés pour des travaux dangereux s'ils ne sont pas en mesure de prouver qu'ils ont l'âge minimum requis de 18 ans, conformément à la Convention n° 182 de l'OIT..

Interdiction du travail forcé

Le travail forcé, les conditions d'esclavage moderne ou les mesures comparables qui privent les personnes de leur liberté sont interdites. Tout travail doit être volontaire et toute personne doit avoir la possibilité de mettre fin à la relation de travail.

Liberté d'association et négociation collective

Nous respectons le droit des salariés à la liberté d'association, de réunion et de négociation collective dans la mesure où la loi du pays dans lequel nous opérons l'autorise. En cas d'interdiction, nous recherchons des compromis appropriés pour nos salariés.

3.9 Sécurité et qualité des produits

Entreprise leader de haute technologie, KSB a l'ambition d'offrir à ses clients des solutions innovantes adaptées à leurs besoins. Nos activités de recherche et de développement sont orientées vers l'excellence que les clients sont en droit d'attendre de nous en matière de produits et de prestations. La satisfaction de leurs fortes exigences en termes de sécurité et de qualité est l'une de nos principales missions.

3.10 Confidentialité et protection des données

KSB respecte les droits de ses salariés et des tiers relatifs à leurs données personnelles. L'entreprise prend les mesures nécessaires pour que les données personnelles soient saisies, traitées et utilisées dans le strict respect des dispositions en vigueur.

3.11 Sécurité informatique

Les activités de KSB sont fortement tributaires du fonctionnement et de la disponibilité de ses systèmes informatiques. Les directives concernant la sécurité informatique doivent être strictement respectées en vue de prévenir les risques.

4. Mise en œuvre

Chaque salarié de KSB contribue sciemment et activement à la mise en œuvre correcte des principes du présent Code de bonne Conduite dans son domaine de compétence. L'objectif est d'éviter ou d'identifier à temps les problèmes au sens de ce Code et de les résoudre rapidement. Les salariés qui ont des questions concernant des situations spécifiques peuvent s'adresser à tout moment aux interlocuteurs indiqués ci-après.

Devoir d'information et de contrôle des responsables hiérarchiques

Chaque responsable hiérarchique veille à ce que ses collaborateurs soient informés des obligations spécifiées dans le Code de bonne Conduite et s'y conforment. En cas de questions, les salariés s'adresseront à leur responsable hiérarchique direct ou au Compliance Officer compétent.

Obligation pour tout salarié de notifier les infractions portées à sa connaissance

Le salarié est tenu d'informer ses supérieurs hiérarchiques ou le Compliance Officer de toute infraction au Code de bonne Conduite portée à sa connaissance.

Le Compliance Officer du Groupe

Le Compliance Officer du Groupe, Hans Stefan Wiß (Tél. +49 6233 86-2266 ; E-mail : hans-stefan.wiss@ksb.com), accompagne la mise en œuvre du Code de bonne Conduite à l'échelle du Groupe. Dans cette fonction, il est directement rattaché à la Direction, mais n'est pas soumis à ses directives. En outre, d'autres Compliance Officers, investis par exemple d'une compétence technique ou régionale, peuvent être nommés.

En cas d'indices laissant soupçonner une infraction aux dispositions du présent Code de bonne Conduite, le Compliance Officer

du Groupe peut faire intervenir d'autres départements du Groupe. Sur demande, les signalements d'éventuelles infractions seront traités anonymement afin d'éviter tout préjudice à l'informateur.

Le médiateur

Tout salarié qui a ou prend connaissance de violations du Code de bonne Conduite de KSB peut en informer un cabinet d'avocat mandaté par KSB au lieu de s'adresser au Compliance Officer compétent. Le cabinet d'avocat en avisera à son tour le Compliance Officer du Groupe, mais sans toutefois révéler le nom de l'informateur pour des raisons de confidentialité (« système du médiateur »). La prise de contact peut se faire également par d'autres personnes (notamment de la chaîne d'approvisionnement), en allemand ou en anglais, par écrit ou par téléphone à partir de n'importe quel pays. Afin de traiter les informations dans d'autres langues, le médiateur fera appel à un traducteur compétent, tenu au secret.

L'interlocuteur est :

André Große Vorholt

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Karlstraße 10-12

80333 Munich - Allemagne

Tél. : +49 89 23714 12460

E-mail : ksb-ombudsperson@luther-lawfirm.com

Sanctions et conséquences

Les infractions au Code de bonne Conduite de KSB peuvent avoir des conséquences sur le plan professionnel, civil ou pénal pour le salarié concerné et seront traitées selon les pratiques habituelles de l'entreprise.



KSB SE & Co. KGaA
Service Juridique et Compliance
67225 Frankenthal (Allemagne)
www.ksb.com