

Charte  
d'Éthique







*Madame, Monsieur,*

*La présente Charte d'Éthique officialise les principes fondamentaux d'éthique professionnelle du Groupe Herstal. Ces principes, déjà généralement admis et en vigueur au sein de notre organisation, se doivent aujourd'hui d'être formalisés par écrit compte tenu de l'évolution croissante du Groupe et de l'accueil de nouveaux collaborateurs chaque année.*

*La Charte d'Éthique du Groupe Herstal s'adresse avant tout à chaque membre du personnel, quelle que soit l'entité dont il dépend et quel que soit son niveau de responsabilité. Elle doit guider les comportements et les actions de chacun d'entre nous au quotidien.*

*Cette Charte d'Éthique est également un référentiel pour nos clients et nos partenaires, en Belgique et dans le monde.*

*Tous ensemble - collaborateurs et partenaires -, soyons les garants des engagements du Groupe Herstal en nous appropriant et en respectant cette Charte d'Éthique en toutes circonstances.*

*Philippe Claessens  
Administrateur délégué  
Groupe Herstal*



La prospérité et le développement durable du Groupe Herstal sont fondés sur la confiance que l'entreprise inspire à ses clients, à ses collaborateurs, à ses fournisseurs et à ses partenaires.

La Charte d'Éthique réaffirme l'engagement collectif du Groupe Herstal à développer cette confiance et à préserver chaque jour sa réputation d'honnêteté et d'intégrité.

## Objet de la Charte d'Éthique

La présente Charte d'Éthique a pour but de définir et de clarifier les comportements éthiques qui sont attendus de chaque collaborateur dans le cadre de ses activités professionnelles.

La Charte d'Éthique porte avant tout sur une série de domaines dans lesquels les collaborateurs du Groupe Herstal doivent agir conformément aux lois et aux réglementations en vigueur. Elle consigne également des principes éthiques généralement admis au sein du Groupe Herstal.

Cette Charte d'Éthique ne prétend pas couvrir l'ensemble des situations dans lesquelles une question d'éthique se pose. Lorsque la situation n'est pas explicitement visée, il appartient à chacun de prendre les bonnes décisions et d'adopter les comportements éthiques adéquats, grâce à son discernement et à son sens des responsabilités, en s'inspirant le cas échéant des principes spécifiquement visés par la Charte d'Éthique.

La Charte d'Éthique pourra être amenée à évoluer et à être complétée ou amendée à l'avenir selon les besoins.

Chacune des entités faisant partie du Groupe Herstal peut, le cas échéant, adopter des dispositions spécifiques plus strictes en exécution des obligations légales ou réglementaires applicables localement.

La Charte d'Éthique définit des principes moraux ou des principes de comportement. Elle ne remplace par conséquent pas les normes juridiques énoncées par les contrats, le règlement de travail et les polices en vigueur dans l'entreprise.

## A qui s'applique la Charte d'Éthique

La Charte d'Éthique s'applique dans toutes les entités du Groupe Herstal.

La Charte d'Éthique concerne chaque collaborateur du Groupe Herstal, quelle que soit sa position hiérarchique, quelle que soit sa fonction et quel que soit le pays dans lequel il travaille.

## A qui demander conseil

Tous les collaborateurs du Groupe Herstal auxquels s'applique cette Charte d'Éthique, qui ont des questions sur le contenu de la Charte d'Éthique ou se trouvent dans des situations pour lesquelles ils éprouvent des difficultés à trouver une réponse adéquate, peuvent s'adresser au Responsable des Ressources Humaines de leur entité.

Il est cependant explicitement précisé que ni la Charte d'Éthique, ni la possibilité de s'adresser au Responsable des Ressources Humaines de l'entité, ne peuvent être de nature à créer un climat de suspicion ou de délation.

## Respect de la Charte d'Éthique

Tous les collaborateurs doivent comprendre et respecter les principes d'action énoncés dans la Charte d'Éthique.

Les managers doivent avoir une conduite exemplaire qui incarne ces principes.

Les règles figurant dans la Charte d'Éthique ne se substituent pas aux législations nationales et internationales applicables dans chaque pays.

En cas de non-respect par un collaborateur d'un principe visé dans la Charte d'Éthique qui est expressément prévu par une loi, une sanction pourra le cas échéant être appliquée, dans la mesure où cette loi l'autorise, et suivant les dispositions de cette loi.

## Thèmes abordés par la Charte d'Éthique

La Charte d'Éthique s'articule autour de quatre grands thèmes :

1. Le respect des collaborateurs
2. Le respect des intérêts du Groupe Herstal
3. Le respect des lois et des réglementations
4. La responsabilité sociétale du Groupe Herstal



# 1 Le respect des collaborateurs

## Principe

Chacun se doit de contribuer au succès de l'entreprise par la mise en œuvre de relations professionnelles respectueuses de tous.

## Discrimination

Chaque collaborateur doit être traité équitablement et dignement.

Par conséquent, aucune pratique discriminatoire basée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'origine ethnique ou nationale, le handicap ou toute autre base illégale, ne sera tolérée de la part d'un membre du Groupe Herstal ou de la part d'un fournisseur.

En particulier, chacune des entités du Groupe Herstal s'engage à recruter et à promouvoir les membres de son personnel en fonction de ses qualités propres et sans discrimination. Cependant, la distinction entre des individus basée sur les aptitudes ou les qualifications requises pour un emploi particulier ne constitue pas une discrimination.

## Harcèlement

Le Groupe Herstal s'engage à fournir un environnement exempt de toute forme de harcèlement, sexuel ou autre. Par conséquent, aucune pratique de harcèlement ne sera tolérée de la part d'un membre du Groupe Herstal ou de la part d'un client ou d'un fournisseur. Pour le détail des mesures contre toute forme de harcèlement au travail, il convient de se référer aux Lois, Politiques ou Règlements de travail applicables dans les différentes entités du Groupe Herstal.

## Respect mutuel

Les parties à la relation de travail se doivent le respect mutuel.



## Santé et sécurité

Le Groupe Herstal s'efforce de fournir à ses collaborateurs un environnement de travail sain et sûr, d'effectuer des inspections régulières destinées à éliminer les conditions ou les comportements dangereux et leurs causes et de développer des programmes dédiés à leur sécurité et à leur bien-être.

Le Groupe Herstal prend toutes mesures qu'il juge nécessaires pour assurer que les conditions de travail préservent la santé et la sécurité des salariés et sont conformes aux normes applicables en matière de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail.



## Vie privée

Le Groupe Herstal respecte ses obligations à l'égard de ses collaborateurs en matière de respect de la vie privée.

Les informations individuelles concernant le personnel qui sont recueillies ou détenues par l'entreprise doivent être strictement utilisées sans porter atteinte au principe du respect de la vie privée, et leur utilisation doit être limitée conformément aux obligations légales applicables.

Pour le détail du traitement des données à caractère personnel, il convient de se référer aux Lois, Politiques ou Règlements de travail applicables dans les différentes entités du Groupe Herstal.

## Alcools et stupéfiants

L'utilisation, l'achat, la vente ou la possession, sur les lieux de travail de l'entreprise, de substances telles que les boissons alcoolisées, stimulants, tabacs et autres stupéfiants sont interdits. Les boissons alcoolisées peuvent être admises dans certaines circonstances autorisées par la Direction de l'entreprise. La consommation de tabac peut être autorisée dans certaines zones préalablement définies dans l'entreprise.

# 2 Le respect des intérêts du Groupe Herstal

## Principe

Les collaborateurs des entités du Groupe Herstal se doivent d'agir au mieux des intérêts du Groupe Herstal avec loyauté et avec un haut niveau d'intégrité.

## Esprit d'équipe

Les collaborateurs des entités du Groupe Herstal entreprendront avec soin et diligence les tâches qui leur sont confiées, dans un parfait esprit d'équipe, en faisant preuve d'initiative et de jugement, en vue de promouvoir les intérêts du Groupe Herstal et de leur employeur.

## Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêt existe lorsqu'un intérêt significatif (professionnel, personnel, familial, financier, associatif, politique, philosophique, etc.) étranger à l'entreprise est susceptible d'empêcher un collaborateur d'effectuer loyalement son travail au sein du Groupe Herstal ou de compromettre son objectivité à prendre une décision.

Par exemple :

- Travail rémunéré : Tout travail rémunéré au profit d'une entité extérieure ne peut être accepté s'il est en contradiction avec l'intérêt du Groupe Herstal. Il est notamment interdit de travailler pour un concurrent.
- Disponibilité : Les collaborateurs du Groupe s'abstiendront de mener des activités pouvant affecter leur disponibilité à l'égard du Groupe Herstal, telle que cette disponibilité est définie dans le cadre de leurs obligations contractuelles ou par le Règlement de travail applicable.

Lorsqu'un collaborateur est susceptible de se trouver confronté à des situations dans lesquelles son intérêt personnel peut entrer en contradiction avec l'intérêt du Groupe, il lui appartiendra de déclarer en conscience à sa hiérarchie ou au Département des Ressources Humaines ce qui pourrait être source de conflit d'intérêts.

## Cadeaux reçus

Il convient à tout moment de faire preuve de probité et de conserver son indépendance de jugement dans le cadre des relations d'affaires avec des tiers.

En conséquence, il est interdit d'accepter un avantage personnel à l'exception des objets de peu de valeur qui ne sont pas de nature à influencer l'indépendance de jugement du bénéficiaire.

Il convient de décliner tout avantage personnel direct ou indirect tel que par exemple des cadeaux, des offres de voyage, des offres de spectacle qui n'auraient pas un aspect professionnel.

En général, les offres de réception sous forme de repas et de boissons peuvent être acceptées, à condition que ces réceptions soient peu coûteuses, peu fréquentes et, dans la mesure du possible, réciproques.

Si un cadeau n'a pu être refusé en raison des circonstances, il convient d'en informer le Département des Ressources Humaines.

## Cadeaux donnés

En vertu du même principe qu'il convient à tout moment de faire preuve de probité et de conserver son indépendance de jugement dans le cadre des relations d'affaires avec des tiers, il est interdit d'accorder, directement ou indirectement, à des clients potentiels ou existants, un avantage non dû ou disproportionné dans le cadre des relations d'affaires.

Des règles spécifiques s'appliquent en matière de corruption et sont visées à la section 3 de la Charte d'Éthique « Le respect des lois et des réglementations ».

## Relations avec les fournisseurs



Le Groupe Herstal établit des relations de coopération mutuelle avec ses fournisseurs. Les collaborateurs chargés de relations avec les fournisseurs doivent veiller à mettre en valeur l'image du Groupe Herstal.

Les fournisseurs doivent être traités avec loyauté.

Les intérêts personnels d'un collaborateur ne peuvent en aucun cas entrer en ligne de compte dans le choix d'un fournisseur. Au contraire, les fournisseurs des sociétés du Groupe Herstal doivent être choisis en prenant en compte des critères objectifs basés sur la qualité, la fiabilité, le prix, l'utilité et la performance ou le service. Le management doit être particulièrement vigilant lorsqu'un lien personnel, familial ou financier existe entre un fournisseur et un collaborateur.

## Biens des sociétés du Groupe Herstal

Chaque collaborateur devra veiller aux biens du Groupe Herstal, matériels et immatériels, dont la perte, le vol ou l'usage illicite causeraient un préjudice au Groupe Herstal.

Chaque collaborateur doit utiliser d'une manière appropriée les biens appartenant au Groupe Herstal.

Ces biens doivent être utilisés exclusivement pour l'activité de la société et en bon père de famille.

## Informations confidentielles

Les données, renseignements et documents appartenant à une entité du Groupe Herstal qui sont détenus par un collaborateur dans le cadre de son activité professionnelle doivent être utilisés uniquement pour les besoins de cette activité. Ils ne peuvent être divulgués ou communiqués à des personnes étrangères à la société ou au service du collaborateur concerné que pour l'exécution de ses missions et dans le strict respect des consignes ou des engagements de confidentialité.

Sans préjudice d'engagements contractuels plus spécifiques, le collaborateur fera preuve de discrétion vis-à-vis de tiers sur les activités du Groupe et sur les informations sensibles ou confidentielles auxquelles il aurait eu accès.

Les déclarations publiques dans la presse ou dans les médias sociaux (Facebook, Twitter, etc.) au nom du Groupe Herstal ou de ses entités ne peuvent être faites que par des personnes dûment autorisées.

Les collaborateurs des sociétés du Groupe Herstal s'abstiendront également après la cessation de leur contrat de divulguer des informations confidentielles dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leur activité professionnelle auprès du Groupe Herstal.

## Dépenses professionnelles

Les dépenses engagées par un collaborateur dont il demande le remboursement doivent être réellement effectuées et être en relation directe avec le projet ou l'activité menés pour le compte du Groupe Herstal.



# 3 Le respect des lois et des réglementations

## Principe

Le Groupe Herstal et ses collaborateurs dans le monde entier se doivent de respecter les lois et réglementations en vigueur dans le cadre de leurs activités professionnelles.



## Exportations

Le Groupe Herstal conduit ses activités dans le strict respect des règles en matière de contrôle des exportations et dans le respect des politiques spécifiques de l'entreprise en cette matière.



## Ententes illicites

Dans le cadre des obligations légales et réglementaires qui s'imposent au Groupe Herstal, il n'est pas autorisé de prendre part à des discussions, contrats, arrangements, projets ou accords, formels ou informels, avec des concurrents actuels ou potentiels, relatifs à des prix, des conditions de vente ou des offres, des répartitions de marchés, l'affectation de clients ou toute autre activité qui restreint ou est susceptible de restreindre la libre concurrence.

## Corruption

Les entités du Groupe Herstal et leurs dirigeants et collaborateurs pratiquent un commerce loyal et se doivent de respecter les législations anti-corruption en vigueur dans les pays dans lesquels ils exercent leurs activités.

# 4 La responsabilité sociétale du Groupe Herstal

## Principe

Le Groupe Herstal entend être un acteur responsable sur le plan sociétal.

## Environnement

Les entités du Groupe Herstal respectent les réglementations nationales, européennes et internationales en matière d'environnement.

## Engagements sociaux

Les entités du Groupe Herstal respectent les principes énoncés dans les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail :

- La Convention sur le travail forcé (1930)
- La Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)
- La Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949)
- La Convention sur l'égalité de rémunération (1951)
- La Convention sur l'abolition du travail forcé (1957)
- La Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (1958)
- La Convention sur l'âge minimum (1973)
- La Convention sur les pires formes de travail des enfants (1999)

## Associations

Le Groupe Herstal participe au financement d'associations et de fondations s'inscrivant dans le cadre des priorités définies par le Groupe Herstal.

Ce document - en tout ou en partie - ne peut être utilisé, fixé, reproduit, adapté, traduit, saisi dans une base de données ou même communiqué au public, sans l'autorisation préalable et écrite de HERSTAL S.A. Le logo du Groupe Herstal appartient à HERSTAL S.A. et ne peut donc pas être utilisé, copié, reproduit, republié, téléchargé, envoyé, transmis, vendu ou altéré de quelque manière que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de HERSTAL S.A. Tous droits réservés pour tous pays. © HERSTAL S.A.



Voie de Liège, 33 | B-4040 Herstal | Belgique  
Tél. + 32 4 240 81 11 | Fax + 32 4 240 88 99  
info@herstalgroup.com | www.herstalgroup.com  
Septembre 2016