

Continental 
The Future in Motion



Continental

Code de conduite 2019

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

En 2019, nous avons mis à jour le Code de conduite (« Code of Conduct ») de Continental. Dans cette nouvelle version, nous précisons le cadre dans lequel s'inscrit l'alliance de valeurs pour la création de valeur à un haut niveau au sein de Continental. Ce Code de conduite est basé sur notre vision et notre mission commune, sur le principe de durabilité mais aussi sur les quatre valeurs de notre entreprise: Confiance, Passion de gagner, Liberté d'action et Esprit d'équipe.

Le Code de conduite de Continental fait partie intégrante de notre culture d'entreprise internationale. Il s'applique à l'ensemble du Groupe. Il nous aide à agir en conformité avec les lois, réglementations et directives internes. Il est garant de clarté, de sécurité et de liberté d'action pour chacun d'entre nous.

Nous voulons réussir avec intégrité. C'est ce qui définit notre passion de gagner. Nous savons que toute action illégale, irresponsable ou contraire à l'éthique nuit à notre entreprise, détruit la confiance placée en nous et met en péril notre prospérité et notre réputation. C'est principalement notre intégrité et notre fiabilité qui nous permettent de gagner la confiance de nos clients, de nos partenaires commerciaux, de nos collaborateurs* et de toutes les autres parties prenantes. Cette approche est indispensable pour créer de la valeur pour eux mais aussi pour nous. Elle nous permet de nous démarquer de la concurrence mondiale en convainquant les consommateurs de la qualité de nos produits, systèmes et services.

Aux quatre coins du monde, nous cultivons l'esprit d'équipe au sein de Continental. Nous nous engageons pour le respect des droits de l'Homme et des conditions de travail justes. Nous ne tolérons aucune discrimination dans notre environnement professionnel. C'est notre engagement. Notre diversité nous apporte des perspectives très variées qui nourrissent notre capacité d'innovation. Elle accroît nos performances et renforce notre cohésion.

Nous respectons les lois et réglementations, cela va sans dire. Mais c'est avant tout notre comportement responsable et axé sur la durabilité qui assurera la pérennité de notre entreprise. C'est pourquoi nous préservons les ressources naturelles et nous engageons pour la protection du climat et de l'environnement. Nous assumons nos responsabilités vis-à-vis de nos partenaires et de la société. Et cela vaut pour chacun d'entre nous. En effet, dans le cadre de notre alliance de valeurs pour la création de valeur à un haut niveau, chacun doit répondre de ses actions et de son comportement. Ensemble, nous apportons une contribution essentielle à la prospérité de notre entreprise et assurons des réussites intègres pour un monde meilleur.

Si vous avez des questions ou des suggestions, veuillez-vous adresser à notre service de conformité. Partenaire fiable, il veille à l'intégrité de nos succès commerciaux. Car c'est tout ce qui compte !

La direction de Continental AG

* inclut à la fois les collaboratrices et collaborateurs et se réfère à l'avant-propos et au Code de conduite



Hans-Jürgen Duensing

Dr. Ariane Reinhart

Frank Jourdan

Dr. Elmar Degenhart

Helmut Matschi

Christian Kötz

Nikolai Setzer

Wolfgang Schäfer

Andreas Wolf

I. Remarque préliminaire

Continental s'engage à respecter les principes d'honnêteté et d'intégrité.

Comme décrit dans la Vision et la Mission de notre Groupe, la société Continental a conscience de son rôle dans la société et de la responsabilité qui en découle pour elle d'apporter une contribution active à un développement durable. Nous sommes convaincus que nos valeurs d'entreprise (BASICS) « confiance, passion de gagner, liberté d'action et esprit d'équipe » nous permettent de créer une valeur durable pour toutes les parties prenantes et les sociétés au sein desquelles nous opérons. Pour Continental, agir de façon responsable et durable signifie respecter la loi et les règlements, préserver les ressources naturelles et promouvoir la protection du climat et de l'environnement pendant que nous assumons nos responsabilités envers nos collaborateurs, nos partenaires, nos fournisseurs, nos clients et la société. Nous nous engageons résolument en faveur des Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Continental se réclame par conséquent du Pacte Mondial des Nations Unies et soutient les dix principes qu'il contient sur les droits de l'homme, les normes de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Continental reconnaît que les exigences légales et culturelles peuvent varier sur le marché mondial. Dans le présent Code de conduite (dénommé ci-après « Code de conduite Continental ») sont définis des standards importants qui, parallèlement à nos valeurs d'entreprise, servent de fondement contraignant aux activités commerciales de Continental à travers le monde. Le Code de conduite Continental prévoit que tout collaborateur, cadre, directeur et

membre du Directoire assume la responsabilité de ses actes et de son comportement, et doit servir de directive d'entreprise pour notre comportement quotidien au travail. Le Code de conduite désigne en outre les objectifs et les principes éthiques qui régissent notre activité commerciale et montre de quelle manière nous souhaitons travailler tous ensemble.

Continental se réserve le droit de procéder à une adaptation du présent Code de conduite si des évolutions rendent cette démarche nécessaire. Les adaptations sont communiquées en interne dans le Groupe. La version du Code de conduite en vigueur est publiée sur le site web ainsi que dans l'Intranet.

II. Règles, explications et exemples

Le Code de conduite Continental contient des règles fondamentales que nous sommes tenus de suivre, ainsi que les explications et les exemples qui s'y rapportent. Les explications et les exemples ne sont pas exhaustifs et servent uniquement à des fins d'illustration.

1. Application

La règle:

Le Code de conduite Continental s'applique tant à la société Continental AG qu'à l'ensemble de ses filiales, y compris aux sociétés en participation minoritaire sur lesquelles une société du Groupe Continental exerce un contrôle d'entreprise (désignées ensemble ci-après par « Continental » ou « Groupe Continental »).

Le Code de conduite Continental s'applique en outre à tous les collaborateurs, cadres, directeurs et membres du Directoire (termes utilisés ci-après tout comme « nous », « notre », ou « vous »).

La notion de « Règles Continental » couvre en outre l'ensemble des directives internes approuvées ou publiées, des manuels, normes et prescriptions aux différents niveaux, conformément aux définitions de la « House of Rules » (Édifice de règles) (Continental at a Glance > Guidance and Rules > All Continental Rules). De manière distincte existent encore d'autres principes et instructions.

Explications :

Le Code de conduite Continental s'applique à toutes les entités juridiques du Groupe Continental, indépendamment de leur forme juridique, du pays de la succursale, de l'établissement d'exploitation ou du site. Il s'applique de même à tous les collaborateurs de ces entités juridiques, indépendamment de leur position, de leur fonction ou de leur niveau hiérarchique, ainsi qu'à tout membre des organes sociaux de ces entités..

Exemple:

Le Code de conduite Continental s'applique notamment à la société Continental Automotive GmbH, Allemagne, Continental Automotive Czech Republic s.r.o., République tchèque, Continental Tyres Ltd., R.-U., Continental Tyre South Africa (Pty.) Ltd., Afrique du Sud, Continental Tire the Americas, LLC, États-Unis, Continental Automotive Corporation (Lian Yun Gang) Co., Ltd., Chine, Benecke-Kaliko AG, Allemagne et Elektrobit Automotive GmbH, Allemagne, ainsi qu'à tous leurs collaborateurs et membres des organes sociaux.

2. Respect du Code de conduite Continental

La règle:

Nous nous engageons à respecter le Code de conduite Continental et reconnaissons que ses règles sont contraignantes et font partie intégrante de notre travail quotidien. Continental ne tolère aucune infraction au Code de conduite Continental (« tolérance zéro »).

Personne ne devrait se laisser aller à un comportement dont on peut raisonnablement supposer qu'il pourrait constituer une infraction au Code de conduite Continental. Un comportement qui constitue une infraction au Code de conduite Continental peut également constituer une infraction à la législation locale en vigueur. Le non-respect du Code de conduite ou des lois en vigueur peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Explications:

Les règles du Code de conduite Continental ne couvrent pas tous les problèmes susceptibles de survenir. Elles décrivent bien plus des principes contraignants qui doivent vous servir de ligne directrice dans votre travail quotidien.

Si des questions se posent ou si des incertitudes demeurent en liaison avec l'application du Code de conduite Continental, il est de votre devoir de faire preuve de raison et de bon sens. Vous avez la possibilité de clarifier les exigences du Code de conduite Continental avec votre supérieur, votre service des ressources humaines, votre service juridique, votre service de conformité ou votre coordinateur en matière de conformité. Les coordonnées des services à contacter en cas de questions sont pu-



bliées dans les pages Intranet de Continental.

3. Responsabilité de nos actions et de notre conduite

La règle:

Nous prenons personnellement la responsabilité de nos actes et de nos comportements et agissons toujours en notre âme et conscience dans toutes les affaires concernant Continental.

Explications:

Si vous avez un doute ou une incertitude concernant une instruction que vous a donné votre supérieur, vous pouvez contacter votre service des ressources humaines, votre service juridique ou votre service de conformité afin de vérifier que l'instruction est conforme au Code de conduite Continental ou à d'autres règles, principes et instructions de Continental.

4. Respect des lois, des prescriptions et des règles, standards et instructions internes au Groupe

La règle:

Nous respectons toutes les lois et prescriptions en vigueur des pays dans lesquels nous opérons. Nous observons en outre l'ensemble des règles, principes et instructions internes à l'entreprise.

Explications:

Le respect des lois et prescriptions applicables est obligatoire. Comme ces lois et prescriptions peuvent varier d'un pays à l'autre, il est impossible d'en dresser la liste exacte dans le présent Code de conduite Continental. Une infraction aux lois et prescriptions applicables et par conséquent au

Code de conduite Continental peut entraîner tant des poursuites pénales, des sanctions pécuniaires et un ternissement de la réputation pour Continental que des sanctions personnelles.

En cas de questions ou d'incertitudes sur le caractère admissible d'un comportement donné, veuillez contacter votre service juridique ou votre service de conformité, ou, dans le cas de directives ou de règles internes, le service dont elles relèvent.

Exemples de règles Continental:

Les règles Continental comprennent entre autres les ensembles de règles et les manuels relatifs aux domaines suivants:

- › Pouvoirs de signature
- › Investissements financiers
- › Conservation des documents
- › Règlements intérieurs standard
- › Intégrité des produits
- › Sécurité de l'information

Exemple 1:

Vous souhaitez conclure un contrat de livraison avec un fournisseur sur la livraison de gaines en plastique pour des clés. Les négociations s'avèrent très difficiles et durent extrêmement longtemps. Le délai de livraison prescrit par le client pour le produit fini expire dans deux mois déjà. Pour pouvoir respecter le délai de livraison, vous envisagez de contourner la procédure d'autorisation et de signature de Continental et de signer vous-même le contrat de livraison.

Comportement souhaité:

Les règles Continental en vigueur doivent être respectées quelles que soient les contraintes de temps. La directive d'entreprise « Sign-off authority and External Representation » (anciennement P 20.1) règle

les autorisations devant être obtenues pour tous les contrats. Tenez-vous en toujours au principe du « double contrôle ».

Exemple 2:

Vous pensez que les standards de sécurité d'une installation Continental ne sont peut-être pas respectés. Que devriez-vous faire?

Comportement souhaité :

Contactez le service responsable de l'application du standard concerné, par exemple le délégué à la protection de l'environnement, le service Qualité ou le service des ressources humaines, pour examiner la question.

5. Respect des droits de l'homme et conditions de travail équitables

La règle:

En tant qu'entreprise et en tant qu'individus, nous portons une responsabilité en matière de respect des droits de l'homme et de conditions de travail équitables. Nous souhaitons contribuer activement à leur application en traitant avec équité et respect nos collègues, collaborateurs, futurs collaborateurs potentiels, fournisseurs, clients et toutes les personnes avec lesquelles nous sommes en relation. Les normes internationales reconnues de l'Organisation internationale du travail (OIT), ainsi que d'autres, guident notre action.

Il s'agit au minimum des règles suivantes : tous les collaborateurs disposent du droit à la liberté d'association et du droit de représentation de leurs intérêts par des représentants élus. Nous refusons avec détermination toute forme de travail des enfants et de travail forcé. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement ou de maltraitance physique ou psychique. Nous nous enga-

geons à créer ensemble un cadre de travail exempt de toute discrimination fondée sur l'appartenance sexuelle, l'âge, la race, la couleur de peau, l'origine sociale ou ethnique, la nationalité, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses ou politiques ou d'autres caractéristiques protégées par la loi. Nous réagissons par conséquent de manière active et constructive à un comportement inapproprié et tentons de résoudre ensemble les conflits. Si vous deviez avoir le sentiment d'un comportement inapproprié, veuillez contacter le service des ressources humaines ou le service de conformité de votre site.

Nous sommes fiers de la diversité que nos collaborateurs du monde entier apportent à notre entreprise. Nous voulons utiliser ensemble au service de l'innovation et de la performance les différentes perspectives qui découlent de la diversité induite, par exemple, par l'appartenance sexuelle, la culture ou la religion. Nous souhaitons à cet effet, conformément aux « Principes d'autonomisation des femmes » des Nations Unies que nous avons signés, encourager la capacité des femmes à participer pleinement à la vie économique dans tous les pays et secteurs d'activités, et renforcer ainsi les sociétés dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Explications:

Droits de l'homme, conditions de travail équitables et respect mutuel incarnent pour Continental ce que nous entendons par notre valeur d'entreprise « Esprit d'équipe ». Nous sommes convaincus que l'engagement en faveur du respect des droits de l'homme et de conditions de travail équitables renforce notre puissance d'innovation, notre performance et notre cohésion, consolide nos relations avec les clients, les fournisseurs et autres parties

prenantes, et a un effet favorable sur le développement économique dans nos marchés et régions. Indépendamment du cadre culturel ou légal de chacun des pays dans lesquels nous opérons en tant qu'entreprise, chaque collaborateur devrait contribuer activement à créer au-delà des hiérarchies une atmosphère de travail inspirant confiance et sécurité. Cette règle s'applique par conséquent à tous les collaborateurs et dans tous les processus de l'entreprise. Si vous avez des réserves ou des suggestions à cet effet, adressez-vous au service des ressources humaines ou au service de conformité de votre site.

Exemple 1:

Un directeur commercial doit être engagé pour le service des ventes. Vous êtes d'avis que la distribution est une « affaire d'hommes » et envisagez de retenir uniquement les candidatures masculines au poste de directeur commercial.

Comportement souhaité:

Vous n'avez ni le droit de rechercher uniquement des candidats masculins, ni celui de refuser les candidatures de femmes au motif de leur sexe, étant donné que cela constitue une discrimination fondée sur l'appartenance sexuelle. Votre recherche doit se fonder sur les qualifications, les capacités et l'expérience des candidats ainsi que sur la manière dont ces derniers répondent aux exigences de base du poste, et cela indépendamment du sexe des candidats.

Exemple 2:

Vous remarquez qu'un collègue est critiqué depuis des mois par son supérieur pour la mauvaise qualité de son travail. Depuis trois semaines, le supérieur s'adresse en criant à ce collègue, de manière à être entendu par tout le monde, et l'insulte avec des propos

comme quoi il est sans doute trop gros pour faire un travail raisonnable.

Comportement souhaité:

Recevoir un feedback sur son travail est important pour le développement personnel de chaque collaborateur chez Continental. Mais cela devrait toujours être constructif et avoir lieu de manière respectueuse. Le comportement décrit ici doit être qualifié de maltraitance verbale (« mobbing/harcèlement ») ou de violence psychologique et peut avoir des conséquences disciplinaires, mais aussi pénales, pour le supérieur. Veuillez vous adresser à votre service des ressources humaines ou déclarez (de façon anonyme si vous le souhaitez) l'incident à tout moment à la ligne d'assistance téléphonique Conformité et Anticorruption de Continental.

Exemple 3:

Vous entendez des rumeurs selon lesquelles un fournisseur, avec lequel votre usine travaille, a recouru au travail d'enfants dans l'un de ses sites de production.

Comportement souhaité:

Veuillez vous adresser à votre service Achats ou à la ligne d'assistance téléphonique Conformité et Anticorruption. La présomption d'innocence s'applique dans un premier temps, mais il convient d'examiner le cas plus en profondeur. Nous ne tolérons en aucun cas le travail des enfants, ni au sein de nos propres activités, ni dans notre chaîne d'approvisionnement. Si le soupçon est confirmé, la relation commerciale avec le fournisseur doit être réévaluée.

6. Santé, sécurité, environnement et intégrité des produits

La règle:

La sécurité et la protection de la santé constituent un élément essentiel de notre responsabilité et de nos activités. Nous sommes tenus de prendre des mesures pour assurer la sécurité et la protection de la santé, de respecter les règles et les instructions de travail correspondantes et d'utiliser les équipements de protection exigés par la loi.

La protection de l'environnement est un élément inhérent à notre politique d'entreprise. Pour nous, économie et environnement ne s'excluent pas mutuellement, mais constituent la base d'une création de valeur durable chez Continental. Nous nous engageons à développer et fabriquer des produits sûrs. Avec nos processus et nos produits, nous fournissons une contribution essentielle à la durabilité dans l'usage des ressources naturelles, à la protection de l'environnement et du climat. Nous nous efforçons de préserver les ressources naturelles par un ajustement constant de notre production, de la qualité et des performances de nos produits pour ce qui est de leur compatibilité environnementale, et par une réduction de notre consommation d'énergie, d'eau et de matières premières et consommables.

Les cadres et les collaborateurs sont tous tenus de respecter les standards de protection du travail et de l'environnement, de la sécurité et de la santé. Si vous avez des questions ou des remarques sur ces sujets à votre poste de travail, veuillez contacter vos supérieurs ou le cas échéant le responsable HSE du site, ou encore votre service des ressources humaines.

Exemple:

Vous êtes tenu de porter un casque de protection et des chaussures de sécurité pendant le travail. Vous constatez un jour en arrivant au travail que vous avez oublié de mettre vos chaussures de sécurité. Vous vous demandez alors si vous devez retourner aux vestiaires, qui se trouvent dans un autre bâtiment, pour chercher vos chaussures de sécurité.

Comportement souhaité:

Il est attendu de tous les collaborateurs qu'ils respectent les consignes de sécurité et le présent Code de conduite Continental et qu'ils portent les vêtements de protection prévus pour les exigences de leur poste de travail. Dans notre exemple, vous devez donc retourner chercher vos chaussures de sécurité et les mettre avant de commencer à travailler.

7. Pratiques commerciales honnêtes

La règle:

Nous nous comportons de manière loyale et honnête avec les clients, les fournisseurs et les distributeurs de Continental. Nous faisons de même avec les concurrents de Continental dans le cadre de la poursuite de nos intérêts commerciaux. Nous ne répandons pas de rumeurs sans fondement ni ne faisons de fausses déclarations sur les concurrents et/ou leurs produits, ni ne nous adonnons à d'autres pratiques déloyales ayant pour but de porter préjudice à la concurrence.

8. Respect du droit de la concurrence

La règle:

Nous nous conformons aux prescriptions du droit de la concurrence, y compris et no-



tamment les lois et les règles relatives p. ex. aux monopoles, à la concurrence déloyale, aux restrictions au commerce et à la concurrence ainsi qu'aux relations avec les concurrents et les clients.

Nous avons conscience du fait que les infractions à la législation sur les cartels peuvent entraîner la nullité de contrats, des sanctions pénales, des sanctions pécuniaires et un ternissement de la réputation de Continental.

Dès qu'apparaît un doute sur la conformité d'une situation donnée avec la législation sur les cartels, veuillez immédiatement consulter le service de conformité.

Explications:

Comme toutes les entreprises, Continental aussi cherche à accroître son volume d'activités et à devenir l'entreprise la plus performante sur ses marchés. Cela doit toutefois se faire en conformité avec la loi. Le droit de la concurrence a pour but de protéger une concurrence libre et loyale et de garantir qu'elle s'exerce au mieux des intérêts des consommateurs.

Exemple 1:

Vous rencontrez par hasard sur un Salon un ancien collègue, qui travaille maintenant pour un concurrent. Vous évoquez des souvenirs et tout à coup, votre ancien collègue vous demande si Continental, compte tenu d'une hausse des prix des matières premières, a l'intention d'ajuster le prix d'un produit donné. Comment réagissez-vous?

Comportement souhaité:

Vous mettez fin à la conversation et faites clairement savoir que vous n'êtes pas autorisé à aborder ce type de sujets avec un concurrent. Vous n'avez en aucun cas le droit de fournir des informations/des ré-

ponses à cette question ou à des questions similaires/pendant des entretiens similaires, lorsqu'elles concernent l'échange d'informations sensibles avec des concurrents. Informez le service de conformité.

Exemple 2:

Vous recevez un appel d'un client (du segment Automobile), avec lequel nous réalisons des affaires dans les secteurs concernés. Il vous demande comment Continental évalue/note ses fournisseurs. Comment réagissez-vous?

Comportement souhaité:

Vous expliquez au client que vous ne lui donnerez pas d'information. La question vient certes d'un client, nous opérons cependant dans les mêmes domaines et sommes très probablement concurrents côté « demande ». Adressez-vous en cas de doute au service de conformité.

Vous trouverez davantage d'informations à ce sujet dans le manuel Continental-« Conformité avec les lois antitrust » (Antitrust Compliance) (voir la page Intranet : Continental at a Glance > Guidance and Rules > Compliance > Compliance main page - get the full information > Compliance Handbook & Guidances > Antitrust > Corporate Manual Antitrust).

9. Lutte contre la corruption

La règle:

Nos relations commerciales sont régies par l'intégrité et nous observons strictement toutes les lois et règles applicables sur la lutte contre la corruption, y compris celles qui portent sur la corruption d'agents publics étrangers.

Nous nous efforçons d'établir des relations positives et fondées sur la coopération avec les clients, les fournisseurs et les parties prenantes. Les invitations et les petits cadeaux peuvent consolider des relations, mais nous ne les utilisons pas pour influencer de manière déloyale sur des relations d'affaires ou des décisions.

Nous refusons toute forme de corruption, de trafic d'influence, de vol, d'abus de confiance, de chantage ou de versements illégaux et ne les tolérons pas. Nous ne faisons bénéficier aucun individu, entreprise, organisation internationale ou institution publique de versements illégaux ni de tout autre avantage illégal dans le but d'influer sur des décisions par la violation de lois en vigueur.

Nous ne proposons, n'octroyons, n'exigeons ni n'acceptons de dessous de table, versements illégaux, commissions occultes, rétrocommissions, gratifications, cadeaux importants, frais de bouche et invitations à des manifestations, faveurs ou tous autres avantages ou libéralités de valeur pour concrétiser des opportunités commerciales ou en liaison avec les activités commerciales de Continental.

Les infractions à la législation anticorruption peuvent entraîner la nullité de contrats, des sanctions pénales et des sanctions pécuniaires. Toute participation à un acte de corruption nuit à Continental.

Explications:

La corruption est l'usage abusif du pouvoir ou de la confiance attribué(e) à une personne par la puissance publique ou des personnes privées, fondé sur la disposition de cette personne à s'attribuer des avantages déloyaux dans l'exercice de ce pouvoir ou de cette autorité.

L'offre ou l'acceptation de gratifications, de cadeaux ou de faveurs peut tout à fait faire partie du quotidien des affaires. Les prestations les plus courantes sont des invitations à déjeuner ou dîner ou des invitations à des événements. Vous trouverez davantage de détails sur le caractère admissible de telles prestations, tout comme d'autres sujets caractéristiques du domaine de la lutte contre la corruption, dans les Règles anticorruption de Continental (voir la page Intranet : Continental at a Glance > Guidance and Rules > Compliance > Compliance main page - get the full information > Compliance Handbook & Guidances > Corruption Prevention > Corporate Policy Anti-Corruption).

La règle susvisée relative aux dons et aux allocations n'empêche toutefois pas Continental ou ses collaborateurs de faire connaître leurs opinions sur la politique ou les pratiques de gouvernements, de législateurs, d'autorités gouvernementales ou de la société en général.

Exemple 1:

Il vous a été demandé de soumettre une offre pour la livraison de pneus à un constructeur automobile. Vous remarquez que vos concurrents ont également été priés de soumettre une offre. Vous supposez qu'ils ont de meilleurs prix et qu'ils seront donc privilégiés par le constructeur automobile. Vous envisagez d'inviter les membres du service Achats du constructeur automobile et leurs familles à un événement sportif, et de prendre également en charge les frais de déplacement et d'hébergement, afin de leur donner une raison personnelle de préférer l'offre de Continental.

Comportement souhaité:

Comme une telle invitation pourrait à juste



titre être considérée comme une tentative d'influence sur la décision du constructeur automobile, il faut vraisemblablement la qualifier de corruption. Une telle invitation ne doit pas être formulée. Lisez la directive anticorruption de Continental.

Exemple 2:

Continental projette une nouvelle usine de pneumatiques dans le pays A. Pour le nouveau bâtiment, il faut obtenir de la part d'une administration dans le pays différentes autorisations et concessions. Après avoir attendu les documents requis pendant plusieurs mois, vous vous demandez si la procédure d'autorisation ne pourrait pas être accélérée par une gratification accordée au fonctionnaire qui traite votre dossier.

Comportement souhaité:

Même si vous avez droit à l'obtention des autorisations, une telle tentative d'influence sur la procédure d'autorisation est considérée comme corruption par la législation de la plupart des pays. Elle constitue par ailleurs une infraction claire à la directive anticorruption de Continental. Vous devez renoncer à cette idée et vous familiariser avec la directive anticorruption de Continental. Veuillez bien prendre conscience du fait que des cadeaux ou des faveurs destinés à des agents publics, tels que des collaborateurs d'autorités gouvernementales, doivent être soumis à une évaluation critique et à un examen interne au plus haut niveau du service de conformité. Si vous n'êtes pas certain d'avoir affaire à un agent public, veuillez vous adresser au service de conformité.

Exemple 3:

Vous travaillez au service Achats et un représentant de commerce potentiel, avec lequel vous êtes en négociation, vous pro-

pose une « transaction particulière » : vous devez commander chez lui certaines prestations à un prix plus élevé que celui qui est proposé par le concurrent du représentant. La différence entre son offre et celle de la concurrence sera alors virée sur un compte numéroté dans une banque des Îles Caïman, auquel vous seul aurez accès. Vous avez des doutes et vous ne savez pas comment réagir à cette offre.

Comportement souhaité:

Refusez cette « transaction particulière » et expliquez que de telles pratiques contreviennent probablement à des lois en vigueur et/ou au Code de conduite Continental. Vous devez en outre informer immédiatement votre supérieur, votre service juridique, le service de conformité ou le service de révision interne de cette proposition.

Exemple 4:

Vous travaillez au service des ventes. Compte tenu des différents produits concurrents sur le marché, le produit que vous vendez est difficile à écouler. Un client vous propose que vous lui fassiez une remise sur le produit que Continental souhaite lui vendre. La remise souhaitée est dans la plage admissible. Il propose que la différence entre le prix usuel et le prix réduit soit partagée entre vous deux. Il vous remettrait alors votre part en espèces après chaque transaction. Que devriez-vous faire?

Comportement souhaité:

Refusez son offre et expliquez au client que de telles pratiques sont considérées comme illicites et qu'elles peuvent contrevenir à des lois et des règles en vigueur tout comme au Code de Conduite Continental. Vous devez en outre informer immédiatement votre supérieur, votre service juridique, le service de conformité ou

le service de révision interne de cette proposition.

10. Lutte contre le blanchiment d'argent

La règle:

Continental est soumise au titre de la législation nationale sur la lutte contre le blanchiment d'argent à certaines obligations qui peuvent s'appliquer au niveau international. Tous les secteurs d'activité de Continental doivent par conséquent vérifier les transactions discutables ou douteuses et surveiller leurs relations commerciales.

Explications:

Le blanchiment d'argent est la transformation de bénéfices tirés d'activités criminelles, par exemple de fraude fiscale, en avoirs apparemment légaux. Il existe un risque accru en matière de blanchiment d'argent lorsque des paiements proviennent de tiers et ne sont pas effectués par le client lui-même.

Exemple:

Vous réalisez des opérations commerciales avec un client dans le pays A. Pendant le processus de paiement, le client déclare sans raison apparente que les coûts seront pris en charge par un tiers dans le pays B. Acceptez-vous cette solution?

Comportement souhaité:

Nous n'acceptons fondamentalement pas chez Continental les paiements émanant de tiers, en particulier lorsque le client et/ou le tiers résident dans des pays à haut risque. Veuillez vous adresser au service juridique ou au service de conformité. Si un versement a été effectué par un tiers, ce versement doit demeurer sur un compte en tant que paiement identifié comme devant être restitué à l'expéditeur, et ne doit

pas être traité comme règlement de la créance.

11. Conflit d'intérêts

La règle:

Nos intérêts privés et nos considérations personnelles n'influent en aucune manière sur notre capacité de jugement lorsqu'il est question d'agir au mieux des intérêts de Continental.

Nous évitons par conséquent toutes les activités et situations qui pourraient entraîner un conflit entre nos intérêts personnels et les intérêts de la société Continental. En présence d'un conflit d'intérêts potentiel, veuillez en faire déclaration à votre supérieur, au service juridique ou au service des ressources humaines.

Explications:

Continental respecte le droit des collaborateurs à s'adonner à des activités extra-professionnelles de nature privée et qui n'entrent d'aucune manière en conflit avec Continental et/ou l'image de l'entreprise, ni n'ont un effet négatif sur cette dernière. Vous ne détiendrez par conséquent aucun intérêt ni n'entretiendrez de relation externe professionnelle ou financière, directement ou indirectement, qui soit en contradiction avec les intérêts de Continental, ou susceptibles d'entraver votre capacité à vous acquitter pleinement, au mieux des intérêts de Continental, des obligations qui sont les vôtres dans le cadre de votre relation de travail.

Les cas suivants peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts:

- › Outre votre relation de travail chez Continental, vous êtes également em-

ployé par une autre entreprise, en particulier si cette autre entreprise est un concurrent, un client ou un fournisseur de Continental (ou une entreprise qui pourrait devenir bientôt un concurrent, un client ou un fournisseur).

- › Vous entretenez des relations d'affaires avec une société dans laquelle l'un de vos parents détient des parts, collabore à la direction ou participe d'une autre manière dans une étendue considérable à la société.
- › Vous détenez des intérêts financiers considérables dans une entreprise ou collaborez à la direction d'une entreprise qui est un fournisseur ou un client de Continental.
- › Vous négociez ou spéculiez avec des matériels, des équipements ou des produits consommables achetés par Continental, ou négociez pour votre propre compte avec des produits qui sont vendus par Continental.
- › Vous empruntez de l'argent à des clients, des particuliers ou des entreprises auprès desquels Continental achète des services, des matériels, des équipements ou des matières consommables, ou avec lesquels Continental est en relation d'affaires.

La liste ci-dessus fournit uniquement des exemples et n'est pas exhaustive.

Exemple 1:

Continental veut mandater un nouveau fournisseur. Votre frère exploite l'entreprise qui a été choisie comme nouveau fournisseur.

Comportement souhaité:

Dans certaines conditions, la conclusion d'un contrat avec l'entreprise de votre frère peut être acceptable pour Continental. Informez votre supérieur et les Achats de votre lien de parenté et veillez à n'être pas impliqué dans l'appel d'offres ni dans les décisions qui s'y rapportent. En cas d'incertitudes, adressez-vous au service juridique ou au service de conformité.

Exemple 2:

Vous constatez que des pièces livrées par un fournisseur de Continental sont défectueuses. Vous savez que le délai de garantie n'a pas encore expiré. L'entreprise du fournisseur appartient à votre sœur et vous envisagez de ne pas faire remédier aux défauts.

Comportement souhaité:

Vous devez ne pas être impliqué dans la décision commerciale de mettre en jeu la garantie. Avant même que l'entreprise de votre sœur ait été chargée de la commande, vous devriez avoir informé votre supérieur et les autres services concernés de votre lien de parenté. En cas d'incertitudes, veuillez contacter le service juridique ou le service de conformité.

12. Utilisation de la propriété de l'entreprise Continental

La règle:

Nous utilisons la propriété de l'entreprise Continental avec le soin requis et le sens des responsabilités que cela exige. Sauf stipulation contraire dans des règles Continental locales, la propriété de l'entreprise Continental est destinée à être utilisée dans le cadre de notre domaine d'activités commercial.

Explications:

La propriété de l'entreprise Continental comprend des biens matériels, tels que les produits fabriqués par Continental, les équipements de production et de bureau, les outils, les installations et les véhicules, ainsi que des actifs incorporels tels que le savoir-faire et les droits de propriété intellectuelle.

13. Protection des données et cybersécurité**La règle:**

Nous observons la totalité des lois et règles applicables ainsi que les règles, principes et directives de Continental dans le domaine de la protection des données et de la cybersécurité.

Explications:

Le non-respect des mesures de protection et de cybersécurité peut avoir des conséquences graves, telles que perte de données, divulgation d'informations confidentielles et de secrets d'entreprise, vol et utilisation frauduleuse de données à caractère personnel. Pour toute question touchant à la protection des données, vous devez par conséquent vous adresser au délégué à la protection des données et à la cybersécurité de Continental ou à votre service des ressources humaines.

14. Informations confidentielles et propriété intellectuelle**La règle:**

La protection d'informations et de secrets commerciaux confidentiels (« informations confidentielles ») est indispensable pour la préservation des intérêts et le succès de Continental. Nous avons la responsabilité

de garantir que toutes les informations confidentielles auxquelles nous avons accès dans le cadre de notre activité soient traitées de manière strictement confidentielle, ne fassent pas l'objet d'une utilisation frauduleuse et ne soient pas divulguées à des collègues ou à des tiers. Nous avons conscience du fait que dans le cas d'une utilisation abusive ou de la divulgation d'informations confidentielles, nous pourrions être exposés à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, et cela même si nous ne tirons aucun profit personnel d'une telle divulgation. Lorsque nous quittons Continental, nous ne transmettons aucune information confidentielle ni n'en faisons usage, mais nous restituons au contraire immédiatement ce type de propriété, y compris notamment les informations confidentielles, à Continental. Nous respectons par ailleurs les informations confidentielles de nos fournisseurs, clients et autres parties prenantes et les utilisons exclusivement en conformité avec les lois en vigueur et/ou les obligations contractuelles.

Explications:

Les informations commerciales confidentielles de Continental comprennent la totalité des informations et données, y compris et entre autres les conditions contractuelles, tout type de propriété professionnelle, commerciale, financière et intellectuelle, les informations sur les clients ou les informations techniques ainsi que les données communiquées entre partenaires commerciaux dans le cadre de leur relation d'affaires ou pour la détermination, le développement, le marketing, la distribution, la fabrication ou la diffusion de produits, dans la mesure où elles ne peuvent pas être tirées de sources publiquement accessibles. En font notamment également partie les informations sur le personnel, les clients, les



coûts, les listes de prix et les chiffres d'affaires, les directives relatives au recouvrement, les comptes rendus, les comptes annuels, les salaires et la marche des affaires. Les informations commerciales confidentielles ne doivent être divulguées d'aucune manière, que ce soit oralement, par écrit ou par voie électronique.

Exemple 1:

Vous entretenez depuis plusieurs années déjà une relation contractuelle avec le fournisseur A. Comme vous n'avez jamais été satisfait de la qualité des produits, vous décidez de mettre fin aux contrats avec le fournisseur A et de conclure pour les mêmes produits un contrat avec le fournisseur B, qui livre le produit à un prix plus bas. Le fournisseur B n'étant pas parvenu à remédier à de sérieux problèmes de qualité, il vous prie de lui laisser consulter la documentation technique que vous avez reçue de la part du fournisseur A. Votre client vous supplie de remédier rapidement aux problèmes de qualité, mais vous n'êtes pas sûr de devoir répondre à la demande du fournisseur B.

Comportement souhaité:

Si la documentation technique constitue des informations confidentielles du fournisseur A, vous n'êtes pas autorisé à divulguer ces informations au fournisseur B ni de les lui faire parvenir d'une autre manière. Pour savoir si la documentation technique constitue effectivement des informations confidentielles, il faut se référer aux accords contractuels entre Continental et le fournisseur A ainsi qu'aux clauses de confidentialité que vous avez éventuellement convenues avec Continental.

Ainsi Continental pourrait avoir conclu un accord de confidentialité, ou le contrat avec le fournisseur A pourrait contenir une

clause de confidentialité qui interdit la divulgation de ce type d'informations. Il convient par ailleurs de vérifier également si l'utilisation de la documentation technique est interdite pour d'autres raisons, par exemple du fait de restrictions au titre des droits d'auteur ou du droit des brevets.

Exemple 2:

Continental participe à l'appel d'offres en ligne d'un client potentiel et reçoit par erreur à cause d'un problème technique l'offre d'un concurrent. Vous vous demandez si vous devez ouvrir le fichier.

Comportement souhaité:

N'ouvrez pas le fichier et ne l'utilisez pas non plus d'une autre manière. Renvoyez-le à l'expéditeur.

Exemple 3:

Pendant un voyage d'affaires, vous travaillez sur votre ordinateur portable. Vous remarquez soudain que votre voisin dans l'avion est très intéressé par ce que vous faites, observe attentivement l'écran et commence à prendre des notes.

Comportement souhaité:

Cessez immédiatement de travailler sur votre ordinateur portable et faites-le dans un environnement plus privé.

15. Règles applicables à l'importation et à l'exportation

La règle:

Nous sommes tenus de respecter l'ensemble des lois sur les exportations et les importations, y compris et notamment les sanctions, embargos et autres lois, règlements, décrets gouvernementaux ou directives, y compris l'intégralité des directives du Directoire de Continental qui régissent

l'acheminement ou l'expédition de marchandises et de technologie par Continental.

Explications:

Il y a des situations dans lesquelles des produits, des logiciels ou de la technologie Continental ne peuvent pas être envoyés ou livrés dans certains pays en raison d'embargos ou d'autres restrictions. S'il est nécessaire de disposer d'autorisations, le contrôle des exportations doit être contacté pour l'obtention de l'autorisation requise. Si l'application d'une disposition relative aux exportations ou aux importations devait ne pas être claire ou soulever des questions, vous devez clarifier la situation avec le service compétent pour le contrôle des exportations ou les questions douanières.

Exemple 1:

Un client vous contacte et vous demande de livrer des produits à un nouveau client établi dans un pays pour lequel existent des restrictions à l'exportation. Vous ne savez pas si vous devez ou pouvez répondre favorablement à la demande du client.

Comportement souhaité:

Veillez vous renseigner auprès du contrôle des exportations pour savoir comment réagir à cette demande. La possibilité de livrer dépend de nombreux facteurs, p. ex. du pays dans lequel vous voulez envoyer la marchandise, du produit destiné à être exporté, de la manière dont le produit sera utilisé et par qui.

Exemple 2:

Vous travaillez pour une entreprise Continental établie aux États-Unis et souhaitez livrer des produits à Israël et Cuba depuis les États-Unis, mais vous ne savez pas si cela est possible ou autorisé. Que devriez-vous faire?

Comportement souhaité:

Vous devez demander conseil au contrôle des exportations, avant d'effectuer des transactions liées de manière directe ou indirecte à un pays sensible.

Exemple 3:

Vous travaillez à Regensburg en Allemagne et vous vous préparez à une réunion dans un pays hors UE. Vous projetez d'emporter pour les présenter des échantillons de matériel de production. Comme le matériel de production est de petite taille, vous envisagez de le transporter dans votre bagage à main. Que faites-vous?

Comportement souhaité:

Veillez noter que le scénario du bagage à main décrit ci-dessus recèle un risque de constituer une fraude douanière/fiscale. Tous les matériels exportés ou importés doivent être dédouanés correctement et passer par des contrôles d'import-export. À l'importation, il n'est pas permis de faire passer les marchandises en bagage à main par le couloir vert. Assurez-vous avant le départ que vous vous êtes informé sur toutes les dispositions d'import-export applicables (y compris le contrôle des exportations) des pays concernés et que vous avez informé votre service des douanes ou le contrôle des exportations. Assurez-vous également que vous avez préparé et emporté tous les documents nécessaires (pour l'importation et l'exportation) pour le passage de la frontière. Ces explications s'appliquent également aux coursiers embarqués.

16. Conformité fiscale

La règle:

Nous avons conscience de la responsabilité sociale liée à l'acquittement des obligations

Continental Aktiengesellschaft

Vahrenwalder Str. 9, D-30165 Hannover

www.continental-corporation.com

For all its subsidiaries

Photos

Nikolaj Georgiew, Hannover (Cover)

Continental AG (Page 3)

Getty Images (Page 11), AdobeStock (Page 6, 14 & 19)