

DEUTZ Code de déontologie

Validité : septembre 2019



INTRODUCTION

Chères et chers collègues,

Qu'est-ce qui fait le succès d'une entreprise ?

Dans la société actuelle, la qualité d'un produit n'est pas la seule garante du succès d'une entreprise. D'autres facteurs, tels qu'un comportement intègre et la prise de responsabilités au niveau entrepreneurial et écologique par exemple, jouent un rôle de plus en plus décisif pour l'achat d'un produit ou bien encore dans l'octroi d'investissements sur le marché des capitaux. Ils établissent la confiance, la crédibilité, la fiabilité et la bonne réputation.



Par conséquent, ce qui importe pour une gouvernance d'entreprise réussie est non seulement la réalisation des objectifs fixés, mais aussi la manière dont ces objectifs sont atteints.

Visant à combiner le succès économique et la responsabilité sociale, entrepreneuriale et écologique, notre culture d'entreprise se reflète non seulement dans notre politique de durabilité mais aussi dans notre code de déontologie servant à la fois d'orientation pour une conduite responsable et correcte au niveau éthique et moral, et de ligne directrice pour vos faits et gestes.

Le code de déontologie regroupe les réglementations légales majeures et les directives internes de l'entreprise régissant la conduite de tous les collaborateurs du Groupe DEUTZ dans leurs relations avec les partenaires commerciaux, les responsables publics, la société et entre eux. Son but est de les aider à se comporter correctement dans les situations les plus diverses.

À nos yeux, le respect des lois et de normes de conduite précises revêt une priorité absolue et ne tolère aucun compromis. Nous pouvons réussir uniquement si cette conception est vécue par chacun de vous, car tout membre du personnel de DEUTZ est en même temps un ambassadeur de notre entreprise.

C'est pourquoi nous attendons de chacun de vous que vous vous engagiez personnellement à respecter les dispositions et les réglementations légales, ainsi que les directives de l'entreprise. Et ceci également dans l'esprit des valeurs essentielles de notre entreprise. Nos dirigeants ont le devoir de montrer l'exemple par leur conduite juridiquement irréprochable et intègre.

Néanmoins, notre code de déontologie ne peut pas décrire chacune des situations que vous pourriez rencontrer. Pour certaines fonctions et activités ou bien sur d'autres sites, des lois et dispositions spécifiques peuvent être valables. En cas de doute dans certaines situations du quotidien professionnel, renseignez-vous. Vos cadres dirigeants ainsi que les responsables Conformité locaux vous transmettront toutes les informations nécessaires, vous aideront à remplir vos obligations et à adopter un comportement responsable.

Nous vous remercions cordialement pour votre engagement.

Avec nos meilleures salutations

DEUTZ AG, le conseil d'administration

À PROPOS DU PRÉSENT CODE DE DÉONTOLOGIE

QUE CONTIENT LE CODE DE DÉONTOLOGIE DE DEUTZ ?

Notre code de déontologie regroupe toutes les dispositions légales importantes, les directives internes de l'entreprise et les normes de conduite majeures ; il décrit le comportement que nous attendons de chaque membre du personnel de DEUTZ dans le quotidien professionnel.

Cependant, sachez que le présent code de déontologie ne décrit pas et ne concrétise pas chacune des lois ou des directives internes susceptibles d'être valables pour chacun ou dans un cas précis. Tous les membres du personnel doivent s'assurer qu'ils connaissent et comprennent non seulement le contenu du code de déonto-

logie, mais également les lois locales et les directives internes afférentes de l'entreprise sur lesquelles il s'appuie. Pour que vous en soyez apte, nous considérons qu'il est nécessaire que vous assistiez entre autres à toutes les mesures de formation obligatoires, telles que nos didacticiels basés sur le web.

En cas de contradiction entre le présent code de déontologie et les lois et directives organisationnelles afférentes lui servant de base, le département Conformité (*Compliance*) ou le département juridique pourront être contactés à tout moment.

À QUI S'APPLIQUE LE CODE DE DÉONTOLOGIE DE DEUTZ ?

Le code de déontologie de DEUTZ vaut de manière contraignante en premier lieu pour tous les membres du personnel du Groupe DEUTZ¹⁾, y compris pour les employés intérimaires et temporaires, les cadres dirigeants et les membres de sa direction et de ses conseils de surveillance.

Cependant, nous aspirons à ce que les dispositions de notre code de déontologie soient également mises en œuvre au-delà des limites de notre entreprise. Par conséquent, nous attendons que tous les tiers avec lesquels nous entretenons des rela-

tions commerciales agissent en accord avec le présent code de déontologie dans le cadre de nos activités communes. Parallèlement, nous faisons des efforts afin que progressivement, nos fournisseurs en particulier s'engagent eux aussi contractuellement à respecter certaines normes de conduite.

1) DEUTZ AG et toutes les sociétés en participation où la part de capital est supérieure à 50 %

VIOLATIONS DU DROIT EN VIGUEUR OU DU CODE DE DÉONTOLOGIE

Une infraction commise par un seul collaborateur peut déjà nuire gravement à la réputation de notre entreprise et causer des dommages, même financiers, au Groupe DEUTZ.

C'est pourquoi toute infraction présumée ou manifeste de la législation et des directives de l'entreprise doit être signalée au *Compliance Officer* ou au responsable Conformité compétent au niveau local. La gouvernance responsable de l'entreprise ne tolère aucune infraction à la loi. Dans le cadre du droit applicable, une telle infraction pourra non seulement entraîner des mesures disciplinaires ou relevant du droit du travail, mais aussi causer des sanctions civiles ou pénales.

Si un membre du personnel enfreint les dispositions ou les principes directeurs du code de déontologie, DEUTZ prendra des mesures appropriées pour informer cette personne. Nous tenterons en priorité d'expliquer à ce collaborateur l'importance de notre code de déontologie et des directives fondamentales afin qu'il puisse adapter son comportement en conséquence.

Cependant, en cas d'infraction grave, des mesures disciplinaires ou relevant du droit du travail pourront être initiées et mises en œuvre dans le cadre du droit applicable.

Les violations involontaires peuvent presque toujours être évitées en demandant conseil suffisamment tôt.

Lorsque vous n'êtes pas sûr que votre conduite soit conforme à celle que DEUTZ requiert impérativement de votre part ou que vos faits et gestes soient bien irréprochables au niveau légal comme éthique, nous attendons que vous consultiez votre supérieur, ou que vous demandiez conseil auprès du service compétent ou du *Compliance Officer*.

Les coordonnées du *Compliance Officer*

 sont disponibles sur notre site à l'adresse <https://www.deutz.com/ueberuns/compliance/verhaltenskodex/>.

Les coordonnées des responsables Conformité au niveau local sont disponibles dans l'intranet.

QUESTIONS SUR LE CODE DE DÉONTOLOGIE ET RÉCEPTION D'INFORMATIONS SUR DES VIOLATIONS

En cas de questions et d'informations relatives au présent code de déontologie, nos collaborateurs peuvent s'adresser au *Compliance Officer*.

Outre cela, non seulement notre personnel mais aussi des tiers externes, tels que les clients ou les partenaires commerciaux, ont la possibilité de transmettre des informations concernant une infraction potentielle à la conformité par le biais du système d'alerte suivant : <https://www.deutz.com/ueberuns/compliance/>.

De préférence, il est demandé de bien vouloir mentionner le nom dans la notifica-

tion. Cependant, il est également possible de transmettre des informations de manière anonyme. Toutes les informations sont traitées de manière confidentielle. De même, les enquêtes qui en découlent ont lieu dans la plus grande confidentialité possible et dans le respect des stipulations sur la protection des données.

Toute personne rapportant en toute bonne foi une faute effective ou présumée ou la notifiant par le biais du système d'alerte ne devra être défavorisée en aucun cas ni de quelque manière que ce soit. Ceci est valable également dans le cas où la notification s'avère sans fondement par la suite.

Table des matières

1. Droits de la personne, normes socioprofessionnelles	6
2. Santé et sécurité	7
3. Protection de l'environnement.....	7
4. Comportement concurrentiel et droit des cartels.....	8
5. Dispositions sur l'embargo et le contrôle du commerce	8
6. Corruption et pots-de-vin y compris comportement à adopter face aux cadeaux et invitations	9
7. Blanchiment de capitaux	10
8. Conflits d'intérêts.....	11
9. Protection de l'information, délit d'initié, communication interne et externe	11
10. Propriété de l'entreprise et propriété de tiers	12
11. Protection des données.....	13



1. Droits de la personne, normes socioprofessionnelles

Dans notre culture d'entreprise visant une réussite économique en phase avec une responsabilité sociale, entrepreneuriale et écologique, le respect des droits de l'homme est tout particulièrement mis au premier plan. Dans ce contexte, nous condamnons expressément toute forme de travail des enfants et de travail forcé, ainsi que toute discrimination. Nous garantissons des conditions de travail équitables avec une rémunération juste et des avantages supplémentaires conformes aux conditions du marché local, ainsi que des horaires de travail raisonnables, et nous appliquons le principe de proportionnalité pour les mesures disciplinaires et de sécurité. De plus, nous reconnaissons la liberté d'association, l'autonomie tarifaire et les partenariats sociaux.

En ce qui concerne notre personnel, nous accordons une importance toute particulière à la diversité et à l'inclusion. Veillant à l'égalité des opportunités, DEUTZ offre dans cette optique un environnement professionnel où la diversité est appréciée et où chacun a la possibilité de progresser en fonction de ses capacités et de ses intérêts.

Toute inégalité, discrimination, brimade et toute forme de harcèlement, qu'il soit fondé sur le sexe, la race, la couleur, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la religion, l'idéologie ou le handicap, est une attitude non tolérée.

De même, le principe fondamental de l'égalité des opportunités est valable pour toutes les décisions du secteur Ressources Humaines, telles que l'embauche, la formation, les promotions, la rémunération, les avantages supplémentaires et les mesures disciplinaires.

Le harcèlement sexuel, la violence sous toutes ses formes, notamment les agressions au poste de travail, y compris les menaces et les actes d'intimidation, sont expressément interdits.

Nous œuvrons en faveur d'un environnement professionnel diversifié et intégratif dans lequel tout le personnel est tenu d'interagir avec estime et dans le respect de la vie privée et des droits individuels d'autrui.

Les principes de conduite que nous exigeons de nos collaborateurs dans le cadre de leur interaction avec leurs collègues et supérieurs sont valables également pour les relations avec les partenaires commerciaux. En effet, nos clients, distributeurs et fournisseurs sont au centre de nos opérations et constituent un pilier du succès de notre entreprise.

De plus, nous attendons également un comportement responsable de la part de nos fournisseurs. Nous avons formulé notre approche et nos attentes dans notre code déontologique destiné aux fournisseurs, consultable sur Internet à l'adresse <https://www.deutz.com/lieferanten/verhaltenskodex-fuer-lieferanten/>.

2. Santé et sécurité

Une gouvernance d'entreprise responsable et durable signifie également assurer un environnement professionnel sain et sûr. Pour cette raison, DEUTZ respecte toutes les prescriptions en vigueur relatives à la protection de la santé et du travail.



Les considérations économiques ne doivent pas se solder par des compromis en matière de santé et de sécurité. Ni pour notre personnel dans le cadre de son travail, ni pour nos clients lors de l'utilisation de nos produits.

Pour garantir la sécurité, nos dirigeants sont tenus d'initier, de former et de surveiller rigoureusement leurs collaborateurs dans leurs domaines respectifs. C'est là le seul moyen d'éviter les accidents.

Cependant, DEUTZ n'endosse pas uniquement la responsabilité pour la sécurité de ses collaborateurs à leur poste de travail. Nous nous faisons également un devoir d'endosser la responsabilité pour la

sécurité de nos clients à l'utilisation de nos produits. Par conséquent, nos collaborateurs doivent surveiller constamment tout le cycle des produits et signaler immédiatement à leur supérieur tout risque inhérent à l'utilisation de l'un de nos produits. Pour chaque produit, notre clientèle doit être informée de tout risque potentiel à son utilisation.

La qualité de nos produits est essentielle pour satisfaire nos clients. Par suite et en phase avec les valeurs de notre entreprise, tous les membres du personnel sont tenus de contribuer au respect de nos normes de qualité et de soutenir DEUTZ proactivement par leur esprit novateur, leur engagement passionné et leur sens de responsabilité afin d'optimiser continuellement notre gestion de la qualité. Ils sont en effet décisifs pour atteindre cet objectif. Dans l'optique d'une culture d'apprentissage et d'optimisation réussie, les erreurs et défauts doivent être communiqués ouvertement afin que des solutions communes puissent être élaborées pour les éliminer.

3. Protection de l'environnement

En sa qualité de fabricant faisant partie des leaders mondiaux pour les systèmes moteurs novateurs, et en tant que précurseur de la mobilité « off road » climatiquement neutre, DEUTZ a une responsabilité toute particulière à assumer en matière de facteurs nuisibles à l'environnement.



Cependant, nous considérons qu'il n'est pas uniquement de notre devoir de contribuer indirectement à une amélioration du bilan écologique et climatique en mettant au point des solutions motrices novatrices pour nos clients. Nous nous efforçons également de réduire constamment l'impact environnemental de nos

techniques de production et de nos processus de travail.

Dans ce contexte, la contribution de nos collaborateurs est décisive. Pour cette raison, ils sont tenus d'une part d'utiliser les ressources naturelles de manière responsable et de protéger l'environnement dans leur domaine de travail. Concrètement, cela signifie que dans la mesure du possible, ils économisent les matériels, planifient en épargnant l'énergie, recyclent les déchets, les évitent ou les réduisent à un minimum et les éliminent dans le respect des dispositions légales. D'autre part, ils sont appelés à s'engager pour le déve-

loppement et l'utilisation de technologies écologiques dans le cadre de leur activité.

De plus, à la sélection de fournisseurs et de prestataires de services, chaque collaborateur est tenu de prendre en compte non seulement les aspects économiques mais aussi les facteurs écologiques.

Dans le cadre de notre stratégie de durabilité « *Taking Responsibility* », nous nous engageons nous-mêmes à assumer nos responsabilités, tant au niveau écologique que social.

4. Comportement concurrentiel et droit des cartels



Notre politique commerciale repose impérativement sur les principes de l'économie de marché et de la concurrence loyale. Par conséquent, nos collaborateurs s'engagent à respecter strictement le droit des cartels en vigueur.

DEUTZ opère uniquement selon le principe de la performance et sur la base d'une concurrence libre et sans entrave. Cela signifie que les fournisseurs, mandataires et autres intermédiaires sont sélectionnés uniquement au terme d'un examen minutieux et objectif. Dans ce contexte, nous nous conformons à l'obligation légale de faire des choix commerciaux servant au mieux les intérêts de l'entreprise, sans ententes illicites ni accords avec la concurrence.

Les ententes et les pratiques concertées entre concurrents sont illicites et par conséquent prohibées lorsqu'elles visent ou aboutissent à entraver ou à limiter la concurrence.

En font partie par exemple les ententes ou l'échange d'informations sur la répartition des territoires ou des clients, sur les prix et/ou des éléments de prix, sur les relations d'approvisionnement et leurs conditions, sur les capacités ou sur le comportement au niveau des offres, ainsi que sur les stratégies de marché et de participation. Cette interdiction est valable ici non seulement pour les contrats par écrit mais aussi pour les accords oraux et les comportements parallèles coordonnés tacites.

La concurrence déloyale et les infractions au droit des cartels en vigueur sont associées à de lourdes sanctions ou amendes et peuvent entraîner la nullité d'un accord en cause.

En cas de doute concernant l'admissibilité d'un comportement précis en matière de droit des cartels, nos collaborateurs sont tenus de s'adresser suffisamment tôt à leur supérieur ou au département juridique.

5. Dispositions sur l'embargo et le contrôle du commerce

Diverses lois de contrôle du commerce nationales et internationales limitent ou prohibent l'importation et l'exportation de marchandises ou de prestations de services, ainsi que la circulation des capitaux et des fonds. Ces interdictions ou limitations peuvent se rapporter non seulement au type de produit, mais aussi au pays d'origine ou de destination, voire dans certains cas à la personne du client (embargo).

En tant qu'entreprise internationale aux activités mondiales, DEUTZ et chaque membre du personnel de DEUTZ doit respecter les lois nationales et internationales ainsi que les embargos. Ainsi, on vérifiera notamment si pour une activité commerciale spécifique, une autorisation de la part des autorités est obligatoire et si elle fait défaut, on en fera la demande si nécessaire.

Pour toute question concernant les dispositions sur l'embargo ou sur le contrôle

des échanges, on contactera le département juridique.

6. Corruption et pots-de-vin y compris comportement à adopter face aux cadeaux et invitations



Pour préserver la confiance envers DEUTZ et notre intégrité envers nos clients, partenaires commerciaux, actionnaires et l'opinion publique, la corruption est prohibée sous toutes ses formes.

Concrètement, cela signifie que les relations avec nos partenaires commerciaux doivent reposer uniquement sur des critères objectifs, notamment sur la qualité, la fiabilité, des prix compétitifs et le respect des normes écologiques et sociales, et sur les principes de bonne gouvernance d'entreprise.

La corruption est répréhensible. Elle peut causer des distorsions de concurrence, engendrer des pertes financières pour notre entreprise et en compromettre la réputation. Dans la vie des affaires, notamment dans les relations avec les clients et les fournisseurs, toute forme de corruption ou autre prise d'influence déloyale sur les décisions commerciales est prohibée. Ainsi, il est interdit de convenir par exemple de prestations pouvant laisser présumer qu'elles sont destinées intégralement ou partiellement au paiement de pots-de-vin.

Les représentants ou autres intermédiaires chargés du traitement de commandes ou de l'obtention d'autorisations doivent être tenus de s'engager à ne pas accorder de pots-de-vin ou d'avantages, ni à en accepter.

De plus, on évitera strictement les situations qui, bien que n'étant pas un cas de pots-de-vin ni de corruption, seraient néanmoins susceptibles de donner l'impression que les décisions de DEUTZ ou bien celles de clients, de fournisseurs,

de responsables publics ou d'autres tiers pourraient avoir été influencées par des intérêts étrangers. De telles situations peuvent en effet également porter gravement atteinte à la réputation du Groupe DEUTZ.

De plus, dans le cadre des relations avec les clients, les fournisseurs ou d'autres tiers, il est interdit de demander ou d'accepter toute prestation ou avantage matériel, par exemple des espèces, des cadeaux ou des invitations pour des loisirs, suscitant l'impression d'une (tentative de) prise d'influence sur les décisions commerciales. De même, aucun avantage personnel ne devra être promis ou attribué aux collaborateurs d'autres entreprises dans le but d'obtenir une commande, d'assurer un marché ou d'avantager notre entreprise de manière injustifiée.

Chaque collaborateur est tenu d'informer son supérieur lorsqu'un tiers propose ou demande l'octroi d'un tel avantage.

Les cadeaux et invitations doivent rester dans une limite raisonnable. En ce qui concerne les responsables publics notamment, les gratifications font l'objet d'une approche très restrictive. Là aussi, il importe d'éviter la moindre impression de prise d'influence. Aucune gratification ne devra être proposée aux responsables publics pour les inciter à procéder à un acte administratif, à y renoncer ou à accélérer une procédure. Ceci est valable également lorsque l'exécution de l'acte administratif est justifiée.

La pratique commerciale courante définit si les cadeaux ou les invitations sont raisonnables. Par principe, les cadeaux d'une valeur supérieure à 20 euros et les invitations dépassant le cadre d'un repas

d'affaires normal devront être signalés au supérieur direct et nécessiteront une autorisation. Les particularités spécifiques des pays devront néanmoins être prises en compte. L'offre, l'octroi, la demande et l'acceptation d'avantages financiers directs, à savoir des espèces ou des avantages au caractère de paiement en espèces, sont interdits sans exception aucune.

7. Blanchiment de capitaux



Tout le personnel doit veiller à ce que DEUTZ ne soit pas utilisé pour le blanchiment de capitaux ou à d'autres fins illicites.

On qualifie de blanchiment de capitaux les transactions financières ou économiques permettent d'écouler des fonds acquis illégalement, non seulement des espèces, dans le système financier légal.

En amont de toute opération commerciale d'une certaine ampleur notamment, chaque collaborateur doit s'informer suffisamment sur l'environnement commercial du partenaire contractuel, sur le partenaire contractuel lui-même et sur l'objectif de l'opération envisagée.

En cas de doute, chaque collaborateur est tenu de contacter son supérieur ou le *Compliance Officer*.

1) Sont qualifiées de responsables publics les personnes exerçant une fonction de droit public. En font notamment partie les fonctionnaires, les juges, les personnes exerçant une fonction de droit public telles que les notaires ou les secrétaires d'Etat, mais aussi les personnes des services publics revêtant des fonctions d'administration publique.

Les indices suivants peuvent laisser présumer un blanchiment de capitaux par exemple :

- paiements en espèces inhabituels ;
- paiements dans des monnaies non mentionnées sur la facture correspondante ;
- paiements effectués par un tiers et non pas par le partenaire contractuel lui-même, dans la mesure où ceci n'a pas été convenu au préalable ;
- paiements en provenance de pays tiers, à savoir d'un pays où le partenaire contractuel n'a pas son siège, ou devant y être versés ;
- paiements effectués sur une facture ou un ensemble de factures par divers virements ou chèques ;
- règlements financiers passant outre la comptabilité ordinaire ;
- tentatives de procéder comme précité ou demandes de renseignements sur de tels procédés.

En cas de doute ou de soupçons d'irrégularité, chaque membre du personnel est tenu d'informer immédiatement son supérieur, le responsable Conformité du secteur ou le *Compliance Officer*.

8. Conflits d'intérêts

DEUTZ encourage l'engagement de son personnel dans des associations, partis ou autres organismes sociaux ou politiques. Cependant, les activités privées ne doivent pas menacer l'exécution des obligations selon le contrat de travail.

Chaque collaborateur de DEUTZ devra éviter les conflits d'intérêts. Concrètement, cela signifie que ses relations, intérêts ou activités personnels ne devront pas influencer sur ses activités quotidiennes, qu'ils ne devront pas aller à l'encontre des intérêts de l'entreprise ni influencer le collaborateur dans sa prise de décisions. Une telle impression ne devra même pas être suggérée.

Ainsi, un collaborateur ne devra pas procéder à des investissements, défendre des intérêts ou devenir membre d'organisations faisant douter autrui de sa loyauté, de son intégrité ou de son objectivité dans le cadre des affaires quotidiennes.

Un conflit d'intérêt se présente également lorsqu'un collaborateur, un membre de sa famille ou un parent vivant dans le même

foyer est impliqué dans des activités entravant l'objectivité du collaborateur dans l'exercice de ses tâches professionnelles. De plus, tous les membres du personnel doivent s'assurer que toute activité secondaire éventuelle n'entre pas en conflit avec les intérêts de l'entreprise. Ce serait le cas notamment si, outre son travail chez DEUTZ, un employé travaillait également chez un client, un fournisseur, un prestataire de services ou un concurrent, ou bien s'il avait un intérêt financier significatif envers l'un d'eux. Les activités secondaires sont autorisées uniquement si DEUTZ en tant qu'employeur donne son accord au préalable.

Nous attendons de la part de nos collaborateurs qu'ils agissent dans l'intérêt de DEUTZ et qu'ils protègent notre réputation.

Si un collaborateur se trouve dans une situation donnant lieu ou susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêt, ou bien en donnant l'impression, il est tenu d'informer immédiatement son supérieur ou le *Compliance Officer* de cet état de fait afin de trouver avec lui une solution.

9. Protection de l'information, délit d'initié, communication interne et externe



Les membres du personnel ne sont pas autorisés à utiliser de manière illicite les informations dites privilégiées concernant DEUTZ ou une autre entreprise.

Concrètement, cela signifie que les informations confidentielles doivent toujours le demeurer et être protégées contre tout accès non autorisé de la part de tiers. De plus, aucun collaborateur connaissant de telles informations ne doit les utiliser pour son propre avantage ou pour l'avantage de tiers. Ceci est valable également pour

les informations confidentielles que les collaborateurs ont obtenu d'un tiers.

Les informations privilégiées sont des informations non connues du public mais qui, une fois publiées, seraient susceptibles d'influer notablement sur le cours boursier ou sur le prix du marché d'une entreprise, ici sur l'action DEUTZ, car un investisseur attentif en tiendrait compte pour investir dans nos actions.

Les informations non publiques portent par exemple sur le chiffre d'affaire et les re-

cettes, sur les nouveaux membres du directoire, du conseil de surveillance ou de la direction, sur la vente ou l'achat d'entreprises ou d'actifs essentiels, sur des co-entreprises, ou bien sur la conclusion ou la résiliation de contrats importants.

Du fait de leurs fonctions ou de leurs secteurs d'activités, certains membres du personnel de notre entreprise ont accès à de telles informations non publiques concernant DEUTZ ou les activités commerciales de tiers. Dans ce cas, il convient de noter que les lois sur les délits d'initié interdisent l'utilisation de ces informations pour le propre profit, ou bien leur transmission à des tiers, notamment aux amis et aux membres de la famille. Au sein de DEUTZ également, les informations privilégiées doivent être transmises uniquement à des personnes autorisées à en prendre connaissance par leur fonction et figurant en tant que telles dans la liste des initiés de l'entreprise.

Les dispositions et directives internes de l'entreprise en vigueur doivent être respectées strictement. Les délits d'initié sont répréhensibles et passibles de prétentions de droit civil en dommages et intérêts envers le collaborateur concerné.

De plus, la directive de communication en vigueur pour le Groupe tout entier doit également être respectée pour la communication générale interne comme externe. Elle détermine quand, sous quelle forme et par quels médias les informations sur DEUTZ pouvant être considérées comme non privilégiées peuvent être communiquées. Les membres du personnel ayant des questions à ce sujet devront s'adresser au département Corporate Communications et Investor Relations.

10. Propriété de l'entreprise et propriété de tiers



Chaque collaborateur est tenu de traiter les installations et les biens de l'entreprise de manière responsable et s'engage à protéger les actifs de l'entreprise contre les pertes, les dommages, le vol, les abus et l'utilisation non autorisée.

Ainsi, les actifs de l'entreprise doivent être utilisés uniquement à des fins commerciales légitimes et en aucun cas à des fins illicites.

Les équipements et ressources de l'entreprise, tels que téléphones, ordinateurs, Internet et autres technologies de l'information, sont destinés uniquement aux besoins de l'entreprise et non pas à une utilisation personnelle. Tous les collaborateurs s'engagent à se conformer aux directives entrepreneuriales applicables à la protection de la propriété de l'entreprise.

Les actifs incorporels, tels que le savoir propre à l'entreprise, la propriété intellectuelle et les œuvres protégées par le droit

d'auteur, font également partie de la propriété de l'entreprise.

Nos innovations et notre savoir-faire sont particulièrement importants pour le succès à long terme de notre entreprise. C'est pourquoi tous les membres du personnel de DEUTZ sont tenus de protéger la propriété intellectuelle de notre entreprise contre toute prise de connaissance et tout accès illicites de la part de tiers.

La propriété intellectuelle comprend notamment les secrets d'exploitation, les informations confidentielles, les droits d'auteur, les marques commerciales et logos, ainsi que les listes de clients et les spécifications des produits.

Chaque collaborateur est tenu de respecter les niveaux de sécurité requis dans le cadre de la communication personnelle et électronique avec des tiers afin de protéger la propriété intellectuelle de DEUTZ.

En même temps, il importe de respecter également la propriété intellectuelle des tiers ; elle pourra être mise à profit uni-

quement lorsqu'un droit d'utilisation aura été accordé à DEUTZ. Font partie de la propriété intellectuelle de tiers aussi bien les droits de propriété industrielle, tels que les brevets, les marques et les modèles déposés, que les œuvres protégées par le droit d'auteur, comme les logiciels et les droits d'image. Le savoir-faire de tiers non protégé par la propriété industrielle ou par le droit d'auteur pourra être utilisé et transmis uniquement lorsqu'aucune réglementation légale ne s'y oppose.

11. Protection des données

DEUTZ respecte la vie privée et l'intégrité de son personnel, de ses partenaires commerciaux et des autres tiers.

Pour cette raison, la protection de la vie privée et des données à caractère personnel, ainsi que la sécurité des informations commerciales dans le respect des prescriptions légales doivent être garantis pour toutes les procédures commerciales. Toutes les données à caractère personnel collectées et stockées par DEUTZ sont traitées uniquement à des fins précises, légitimes, avec soin et en accord avec les lois sur la protection des données respectivement applicables.

Lorsque dans le cadre d'un accord de confidentialité, DEUTZ a accès au savoir-faire de tiers, ce dernier pourra être utilisé et transmis uniquement dans le respect des dispositions de l'accord de confidentialité. En font notamment partie les plans de fabrication de tiers ainsi que certaines données, dimensions et tolérances transmises par ces tiers.

Pour toute question concernant le traitement correct des données, les collaborateurs et les tiers externes peuvent s'adresser en premier lieu au responsable local de la protection des données. Pour tout point à clarifier outre cela, le responsable de la protection des données de DEUTZ AG est également disponible.

Leurs coordonnées respectives sont mentionnées dans les déclarations de confidentialité des sociétés nationales.

DEUTZ AG

Ottostr. 1

D 51149 Cologne

Téléphone : +49 (0) 221 822-0

Télécopie : +49 (0) 221 822-3525

Courriel : ir@deutz.com

www.deutz.com

