

Code de bonne conduite

Code de bonne conduite
du groupe MAN

Sommaire

	Présentation	3
1.	Préambule du Comité de direction	4
2.	Clients et fournisseurs	5
2.1.	Respect d'une concurrence loyale	5
2.2.	Exactitude des rapports	5
2.3.	Offre et octroi d'avantages	5
2.4.	Demande et acceptation d'avantages	6
3.	Bailleurs de fonds	6
3.1.	Direction d'entreprise consciente de ses responsabilités	6
3.2.	Acquisition d'actions et interdiction des opérations d'initiés	6
3.3.	Politique d'information	7
4.	Collaborateurs	7
4.1.	Culture de direction	7
4.2.	Encouragement des collaborateurs	7
4.3.	Loyauté, tolérance et égalité des chances	8
4.4.	Appartenance publique	8
4.5.	Éviter les conflits d'intérêts	8
4.6.	Protection des données, confidentialité et protection des droits des tiers	8
5.	Société	9
5.1.	Respect des lois	9
5.2.	Acceptation sociale	9
5.3.	Dignité humaine	9
5.4.	Développement durable	9
5.5.	Don	9
6.	Respect du Code de bonne conduite	10
6.1.	Information et questions	10
6.2.	Remarques et contrôles	10
6.3.	Infractions et sanctions	10
7.	Annexe au Code de bonne conduite du groupe MAN	10

Presentation

Le groupe MAN est un groupe d'ingénierie présent dans le monde entier, leader sur ses marchés. Il se compose de quatre secteurs d'activité principaux : véhicules industriels, moteurs diesel, turbines à gaz et services industriels. La société MAN existe depuis 250 ans, et pendant toutes ces années elle a toujours prouvé sa capacité à relever les défis économiques, technologiques et sociaux pour renforcer la confiance de ses clients, de ses actionnaires et de la société.

La stratégie du groupe MAN repose sur le système de management industriel avec une répartition claire des responsabilités entre le Siège et les secteurs d'activité. Elle s'oriente sur le renforcement des secteurs clés d'activité et sur un développement durable de sa valeur industrielle. Les principes directeurs sont les suivants : dans chaque secteur d'activité identifier le plus porteur, contrôle permanent pour chaque secteur d'activité du maintien de sa croissance au sein du groupe et suppression de compensation des pertes entre les secteurs d'activités.

La politique d'entreprise du groupe MAN se base sur des lignes directrices et des valeurs :

- Ses responsabilités vis-à-vis des clients, des actionnaires, des collaborateurs ainsi que de la société sont clairement définies dans la Charte du groupe MAN. Elles représentent le cadre d'action de tous les collaborateurs MAN.
- Valeurs d'entreprise - Quatre valeurs clés caractérisent la marque MAN : fiabilité, Innovation, dynamisme, ouverture.

Ces principes sont des facteurs de réussite essentiels pour MAN sur les marchés de produits, sur les marchés financiers, de nature à attirer des collaborateurs qualifiés et à accroître notre réputation.

Engineering the Future - since 1758.

fiabilité
innovation
ouverture

1. Préambule du Comité de Direction

La réputation de notre société et la confiance de nos clients, bailleurs de fonds, collaborateurs et du grand public dépendent de façon déterminante de la conduite concrète de chaque personne employée du groupe MAN. Chacun d'entre nous doit contribuer à faire que notre société réponde aux responsabilités et aux valeurs décrites et que les attentes positives qui sont liées à la marque MAN soient satisfaites. Les responsabilités définies dans la Charte du groupe MAN ainsi que les valeurs de notre marque forment le cadre du document réglementaire que nous vous présentons ici.

Ce code de bonne conduite contient les normes minimales obligatoires pour chaque collaborateur du groupe MAN partout dans le monde. Il a pour objectif de servir de guide moral dans les relations de travail quotidiennes, et en conséquence de renforcer l'image de performance et d'intégrité du groupe MAN.

Chaque collaborateur peut s'adresser à son supérieur pour toute question et remarque ou à un autre service spécifique au sein de son entreprise. Dans la société MAN SE, un Comité de Surveillance a été constitué regroupant au moins un représentant des départements juridique, personnel, audit, finances/contrôle et communication. Le Comité de Surveillance examinera les infractions signalées et prendra les mesures adaptées.

Dans la mesure du possible, nous encourageons et aidons nos fournisseurs et partenaires commerciaux à introduire et à mettre en œuvre des principes comparables dans leurs entreprises.

Munich, mars 2010
MAN SE Le Comité de direction



Dr.-Ing. Georg Pachta-Reyhofen
Chief Executive Officer



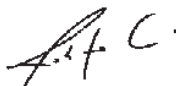
Frank H. Lutz
Chief Financial Officer



Jörg Schwitalla
Chief Human Resources Officer



Dipl.-Wirtsch.-Ing. Klaus Stahlmann
CEO MAN Diesel SE & MAN Turbo AG



Antonio Roberto Cortes
CEO MAN Latin America

2. Clients et fournisseurs

D'après la Charte MAN :

Nous avons une responsabilité vis-à-vis de nos clients.

- Nous créons des valeurs pour nos clients.
- Nous écoutons nos clients et répondons à leurs demandes.
- Nous mesurons notre performance au regard du succès de nos clients.

2.1 Respect d'une concurrence loyale

Des réglementations nationales et internationales définissent comment le groupe MAN doit vendre ses produits et ses technologies ou doit gérer l'échange d'informations avec ses concurrents. Le groupe MAN s'engage à respecter les réglementations concernées. Chaque collaborateur a l'obligation de les suivre.

Ce n'est qu'avec une concurrence loyale que les acteurs du marché peuvent s'épanouir librement. C'est pourquoi l'obligation d'intégrité s'applique pour nous dans la concurrence pour gagner les parts de marché. Chaque collaborateur doit tenir compte des règles de la concurrence loyale et les respecter. En particulier, les collaborateurs ne doivent pas communiquer à nos concurrents les prix ou les performances. Il est interdit de s'entendre avec les concurrents sur une renonciation à la concurrence, la remise d'offres fictives lors des appels d'offres ou la répartition des clients, des zones ou des programmes de production. Entrent dans ce cadre également les discussions informelles, les accords tacites ou les actions concertées qui ont pour but ou pour effet de restreindre la concurrence.

2.2. Exactitude des rapports

Toutes les notes et tous les rapports qui sont rédigés en interne ou transmis à l'extérieur doivent être corrects et conformes à la vérité. Les données et autres notes doivent toujours être complètes, correctes, à jour et adaptées au système.

2.3. Offre et octroi d'avantages

Dans la concurrence pour décrocher des commandes, nous misons sur la qualité et l'utilité de nos produits et services pour nos clients ainsi que sur des prix raisonnables. Nous soutenons les efforts nationaux et internationaux pour ne pas entraver et fausser la concurrence par la corruption.

Les collaborateurs du groupe MAN n'ont pas le droit de consentir des aides et avantages de tout type aux agents publics ou aux collaborateurs d'autres sociétés dans le but d'obtenir des commandes ou des avantages non justifiés pour MAN ou d'autres personnes.

Les cadeaux de courtoisie qui sont dans une certaine mesure conformes aux pratiques commerciales habituelles doivent être traités selon les règles que nous nous imposons et selon les directives internes. Dans tous les cas, ils doivent être présentés de telle sorte que le destinataire n'ait pas à cacher leur existence et qu'ils ne conduisent pas à une relation de dépendance contraignante.

Les frais de déplacement des agents publics ou de personnes privées liés aux activités commerciales ou à un projet ne sont remboursés que pour une valeur raisonnable. Les dispositions applicables doivent être respectées. Les remboursements doivent être effectués de telle sorte que le destinataire n'ait pas à les cacher (conformité aux usages).

2.4. Demande et acceptation d'avantages

Les cadeaux entre partenaires commerciaux sont conformes dans une certaine mesure aux pratiques commerciales habituelles. Néanmoins, leur acceptation peut entraîner des conflits d'intérêts et mettre en péril la bonne réputation de notre société.

Un collaborateur ne doit pas utiliser sa position ou sa fonction dans l'entreprise pour demander des avantages personnels, les accepter ou se les procurer. L'acceptation des cadeaux occasionnels de faible valeur est autorisée. Les cadeaux plus importants ou les autres avantages pour soi et des personnes proches, doivent toujours être refusés. Les collaborateurs ont l'obligation dans de tels cas d'informer leur supérieur de l'offre de cadeaux ou d'avantages qui leur a été adressée.

3. Bailleurs de fonds

D'après la Charte MAN :

Nous avons une responsabilité vis-à-vis de nos bailleurs de fonds.

- Nous nous fixons des objectifs de rendement attractifs.
- Nous confortons notre position dominante sur le marché dans nos secteurs d'activité principaux de façon ciblée.
- Nous assurons notre réussite de demain par la recherche et le développement d'aujourd'hui.

3.1. Direction d'entreprise consciente de ses responsabilités

Le groupe MAN recherche en premier lieu l'augmentation durable de la valeur de l'entreprise. Ceci est mis en œuvre par l'intermédiaire d'objectifs de rendement ambitieux et de dividendes basés sur la réussite de l'entreprise. Outre les intérêts de nos actionnaires, nous tenons compte des intérêts de nos clients, de nos collaborateurs, de nos fournisseurs, de nos créanciers et des autres parties prenantes.

Les lois en vigueur, les statuts de la société et les normes internationalement reconnues et regroupées dans le code allemand de Gouvernance d'entreprise forment la structure de base d'une direction d'entreprise consciente de ses responsabilités, transparente et visant la création de valeur. Le contrôle continu et l'adaptation aux besoins des fonctions essentielles de notre système de direction et de contrôle, garantissent la capacité d'atteindre nos objectifs économiques et de satisfaire toutes les demandes justifiées.

Les collaborateurs du groupe MAN basent l'ensemble de leurs actions et de leur comportement sur cette philosophie d'entreprise. Ils pensent et agissent dans l'intérêt de l'entreprise et contribuent à la réussite de l'entreprise.

3.2. Acquisition d'actions et interdiction des opérations d'initiés

En principe, tous les collaborateurs du groupe MAN sont autorisés sans limitation à négocier des actions ou d'autres titres de la société MAN SE.

Néanmoins, il est interdit sans exception, sur la base des lois en vigueur à tous les collaborateurs du groupe MAN :

- d'utiliser des informations d'initié pour acheter ou vendre, pour leur propre compte ou pour le compte de tiers, des actions ou d'autres titres émis par MAN SE ou toute autre société du groupe MAN qui sont cotées en bourse, que ces informations aient été ou non obtenues de façon conforme à l'usage dans le cadre de sa fonction ou par une tierce partie.
- de communiquer ou de rendre accessible à un tiers une information d'initié sans autorisation.
- de conseiller à un tiers l'achat ou la revente de titres sur la base d'une information d'initié ou d'y pousser un tiers de quelque manière que ce soit.

Une information d'initié est une information concrète sur des circonstances non révélées publiquement qui se rapportent à une société du groupe MAN ou à des documents internes du groupe MAN lui-même, et qui sont susceptibles d'influencer considérablement en cas de divulgation publique le cours de bourse ou du marché des titres du groupe MAN.

3.3. Politique d'information

MAN informe rapidement et de la même façon tous les acteurs des marchés financiers sur sa situation financière et ses résultats les plus récents ainsi que sur les tendances activités en cours de l'entreprise. De plus, dans le cadre des réglementations, les informations d'initiés sont publiées immédiatement sous la forme de messages ad-hoc complémentaires qui peuvent être également consultés sur notre site internet.

4. Collaborateurs

D'après la Charte MAN :

Nous sommes responsables vis-à-vis de nos collaborateurs.

- Nous assurons une culture de direction moderne.
- Nous favorisons les connaissances et les expériences de nos collaborateurs comme la ressource la plus importante.
- Nous veillons à la loyauté, la tolérance et l'égalité des chances.

4.1. Culture de direction

Chaque cadre dirigeant est responsable des ses collaborateurs. Il doit gagner leur reconnaissance par un comportement, une performance, une ouverture et une compétence sociale exemplaires. Le cadre dirigeant fait confiance à ses collaborateurs et définit avec eux des objectifs clairs, ambitieux et réalistes et leur accorde le plus de responsabilités et de liberté d'action possible.

4.2. Encouragement des collaborateurs

Nous devons le succès du groupe MAN aux connaissances, aux expériences et à l'engagement de chacun de nos collaborateurs. Le groupe MAN investit dans la qualification et la compétence de ses collaborateurs ; l'engagement et la performance sont particulièrement encouragés. C'est ainsi que nous garantissons la compétition futur du groupe MAN.

4.3. Loyauté, tolérance et égalité des chances

Nous estimons de la même manière tous nos collaborateurs - indépendamment de leur nationalité, leur culture, leur religion, leur origine ethnique, leur sexe, leur orientation sexuelle et leur âge. En tant que groupe agissant à l'international, nous traitons nos collaborateurs de façon loyale et ouverte, avec compréhension et tolérance. L'entreprise attend dans cette optique de chaque collaborateur des relations loyales, amicales et professionnelles avec ses collègues, ses collaborateurs et les tiers.

4.4. Apparition publique

MAN est généralement favorable à l'engagement des collaborateurs dans des fonctions publiques au niveau local ou régional. Si l'engagement a un rapport avec les activités du groupe MAN, l'accord préalable du supérieur hiérarchique est requis.

Pour les déclarations publiques des collaborateurs du groupe MAN, le droit à la liberté d'expression s'applique de façon fondamentale. Cependant les collaborateurs doivent veiller à ce que leur apparition publique ne nuise pas à l'image de MAN. Dans les déclarations d'opinions personnelles, les collaborateurs ne doivent pas se référer à leur propre rôle ou leur propre activité dans l'entreprise.

4.5. Eviter les conflits d'intérêts

Le groupe MAN attache de l'importance à ce que ses collaborateurs n'entrent pas dans des conflits d'intérêts ou de loyauté dans l'exercice de leur activité professionnelle. De tels conflits peuvent survenir si un collaborateur est actif ou détient des intérêts dans une autre société. C'est pourquoi, il est interdit de diriger une société ou d'avoir une participation directe ou indirecte importante dans une société qui est intégralement ou en partie en concurrence ou en relations commerciales avec les sociétés du groupe MAN. Sont exclues de cette règle les activités annexes et les participations qui ne peuvent manifestement avoir aucune influence sur l'activité chez MAN. Les réglementations existantes dans les sociétés concernant l'obligation d'information des activités annexes ne sont pas modifiées.

4.6. Protection des données, confidentialité et protection des droits des tiers

Les données personnelles ne peuvent être acquises, traitées et utilisées que si cette opération est nécessaire pour des objectifs définis, clairs et légaux. Un standard élevé doit être garanti pour la qualité des données et la protection technique contre les accès non autorisés. L'utilisation de données doit être transparente pour les personnes concernées, leurs droits à l'information et à la rectification ainsi que le cas échéant à la contestation, l'interdiction et la suppression doivent être garantis.

Les brevets, inventions et autres savoir-faire sont d'une importance particulière pour la réussite et l'avenir du groupe MAN. Un collaborateur ne doit donc pas transmettre à des tiers de nouvelles découvertes ou secrets d'entreprise sous quelque forme que ce soit ; les documents de service et les supports de données doivent toujours être protégés contre l'accès par des personnes non autorisées.

Chaque collaborateur doit respecter les droits de protection effectifs des tiers ; leur utilisation non autorisée est interdite. Un collaborateur ne doit pas se procurer ou utiliser de façon non autorisée des secrets d'un tiers.

5. Société

D'après la Charte MAN :

Nous sommes responsables vis-à-vis de la société.

- Nous assurons notre acceptation sociale.
- Nous suivons les principes du développement durable.
- Nous respectons la dignité humaine.

5.1. Respect des lois

Le respect des lois va de soi pour notre société. Chaque collaborateur se doit de respecter l'ordre juridique dans le cadre duquel il travaille. De plus, nous basons notre conduite d'entreprise et notre conduite sociale en particulier sur les accords listés en annexe.

5.2. Acceptation sociale

L'acceptation sociale de nos nombreuses activités est la condition de notre réussite durable sur le long terme. Nous sommes conscients que notre réputation est influencée par l'approche, les actions et le comportement de chacun pris individuellement dans notre groupe. Chaque collaborateur veille à l'image du groupe MAN dans la société et suit ce principe pour remplir ses tâches.

5.3. Dignité humaine

Nous faisons partie de la société et encourageons son développement selon nos possibilités. Nous respectons la dignité personnelle de chaque être humain.

Nous ne tolérons aucune discrimination dans nos activités mondiales. Ceci vaut aussi bien pour la collaboration interne que pour le comportement vis-à-vis de partenaires externes. La culture de notre entreprise suit ce principe.

5.4 Développement durable

Nous suivons les principes du développement durable. Nous sommes conscients de la raréfaction des ressources naturelles et de notre responsabilité vis-à-vis des générations futures et nous veillons donc à ce que nos produits et nos processus de fabrication soient conformes aux conditions d'un développement durable sur le plan des trois éléments Ecologie, Economie et Social. Chaque collaborateur doit agir dans ce sens à son poste de travail.

5.5. Dons

En temps qu'entreprise citoyenne, le Groupe MAN accorde des subventions et des dons en nature pour la formation et la science, pour l'art et la culture, ainsi que pour les actions à caractère sociale et le sport. L'attribution d'aides financières doit toujours être transparente. Le bénéficiaire de l'aide et l'utilisation concrète qu'il en est faite doivent être connus et plausibles. De plus, à tout moment, ils peuvent pouvoir faire l'objet d'un compte-rendu public.

6. Respect du Code de bonne conduite

6.1. Information et questions

Ce Code de bonne conduite doit être remis à chaque collaborateur.

Il est du ressort de chaque cadre dirigeant dans le groupe MAN de s'assurer que les collaborateurs qu'il dirige connaissent ce Code de bonne conduite.

Des questions sur ce Code de bonne conduite vont surgir régulièrement. En cas d'incertitude sur le comportement à avoir, les collaborateurs peuvent en parler avec leur supérieur ou le service du personnel.

6.2. Remarques et contrôle

Le Département Contrôle du Groupe examinera dans le cadre de ses activités le respect du Code de bonne conduite et intégrera dans ses règles les critères de contrôle ; toutes infractions constatées au Code de bonne conduite doivent être signalées au Comité de Surveillance.

6.3. Infractions et sanctions

Les infractions au Code de bonne conduite peuvent avoir des conséquences sur le contrat de travail, entraîner sa rupture mais également conduire à des demandes de dommages intérêts.

7. Annexe au Code de Bonne Conduite du Groupe MAN

Outre les lois et directives propres à chaque pays, il existe une série de traités et de recommandations émanant d'organisations internationales. Ceux-ci s'adressent en premier lieu aux états membres plutôt que directement à chaque entreprise. Ils constituent néanmoins une ligne directrice importante pour la conduite d'une société à rayonnement international. Le Groupe MAN accorde donc une grande importance au respect de ces lignes directrices dans le monde entier dans le cadre de ses activités commerciales.

Les traités les plus importants sont les suivants :

- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 (ONU) et Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales, 1950
- Déclaration de principe tripartite de l'OIT (Organisation internationale du Travail) sur les sociétés multinationales et la politique sociale, 1977, et Déclaration de l'OIT relatives aux Principes et Droits Fondamentaux au Travail, 1998 (concernant tout particulièrement l'abolition du travail des enfants, l'élimination de toute forme de travail forcé, l'interdiction de discrimination, la liberté d'association et le droit de négociation collective).
- Convention de l'OCDE sur la Lutte contre la Corruption d'Agents Publics Etrangers dans les transactions commerciales internationales, 1997
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des sociétés multinationales, 2000
- « Agenda 21 » pour le développement durable (document finale de la Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement, Rio de Janeiro 1992)

MAN SE

Ungererstraße 69

80805 München

Allemagne

Téléphone +49. 89. 36098-0

Télécopie +49. 89. 36098-250

www.man.eu

Contact

Compliance Helpdesk

compliance.helpdesk@man.eu

Téléphone 0049. 89. 36098-555

