



CODE DE CONDUITE

Mai 2025

 **wienerberger**



Code de Conduite wienerberger

I. INFORMATIONS GENERALES	
Introduction et objectifs	4
Valeurs de wienerberger	5
Notre responsabilité sociale et environnementale	6
Champ d'application & utilisation du Code de Conduite	7
II. LES REGLES A RESPECTER	
1. La prévention de la corruption et du trafic d'influence	9
2. L'utilisation des cadeaux et invitations	14
3. La prévention des conflits d'intérêts	19
4. Le mécénat et sponsoring	22
5. L'évaluation de l'intégrité des relations d'affaires	26
6. La représentation d'intérêts	30
III. LE DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE	34

I. INFORMATIONS GÉNÉRALES





Message de la direction

Chers Collaborateurs,

Il est de notre devoir de protéger et de sauvegarder la réputation et l'image de wienerberger ainsi que celles de nos filiales et de nos marques. Le Code de Conduite de wienerberger constitue ainsi un ensemble de lignes directrices contraignantes définissant la manière dont chacun d'entre nous doit se comporter dans ses activités quotidiennes. C'est pourquoi il s'applique à l'ensemble des collaborateurs des entités de wienerberger France.

Les principes qu'il énonce nous permettent d'assurer une compréhension commune de l'intégrité au sein de notre entreprise, de faire preuve d'un bon niveau de discernement et de maintenir des standards élevés d'éthique et d'intégrité dans nos relations avec nos parties prenantes. Nous attendons le même comportement de la part de nos partenaires commerciaux, tels que les fournisseurs, les entrepreneurs et les clients.

La Direction de wienerberger soutient pleinement les principes et les règles du présent Code de Conduite. Il est attendu de tous nos collaborateurs et partenaires commerciaux qu'ils se familiarisent avec ce Code et qu'ils respectent chacun de ses principes. Nous continuerons à promouvoir son contenu auprès de l'ensemble de nos collaborateurs et communiquerons également ses principes par le biais de divers outils de communication et via des formations spécifiques.

Nous souhaitons aussi encourager nos collaborateurs et partenaires commerciaux à signaler tout manquement, violation ou tentative de violation aux réglementations en vigueur et au présent Code de Conduite par le biais du dispositif d'alerte mis en place.

Par ailleurs, si vous avez des doutes, préoccupations ou questions sur la manière d'agir face à une situation spécifique ou sur l'application du présent Code, nous vous encourageons à en faire part le plus rapidement possible, à votre supérieur hiérarchique et/ou au service juridique.

Notre Code de Conduite énonce clairement qu'aucune violation, de ses principes, ni de ses règles, ne sera tolérée. Des sanctions appropriées seront alors prononcées si une violation venait à être caractérisée. wienerberger ne tolérera par ailleurs aucune discrimination ni aucune forme de représailles à l'encontre de toute personne qui soulève des inquiétudes, pose des questions ou signale des soupçons de mauvaise conduite.

Nous vous invitons à suivre ce chemin avec nous et à contribuer ainsi au respect de nos valeurs d'entreprise pour faire en sorte que wienerberger continue d'être perçue comme une entreprise fiable, intègre et digne de confiance.

Merci à tous !

*Frédéric Didier
Directeur Général
Mathieu Ungerer
Directeur Général Délégué
wienerberger et Terreal en France*



Nos valeurs

wienerberger construit le parcours professionnel de ses collaborateurs en partageant des valeurs communes

La confiance

nous ancre.

Le respect

nous relie.

La passion

nous motive.

La créativité

nous anime.

wienerberger

Ensemble et à tous les niveaux, nous incarnons ces valeurs communes.

Pour plus d'informations sur nos valeurs communes rendez-vous sur notre site Internet :
<https://www.wienerberger.fr/wienerberger/wienerberger-en-France/Nos-valeurs.html>

Notre ambition pour la France

- En tant que leader des matériaux de construction pour l'enveloppe du bâtiment, nous fournissons des solutions pour la construction neuve et la rénovation en visant les **PLUS HAUTS STANDARDS SOCIAUX, SOCIÉTAUX ET ENVIRONNEMENTAUX** pour un habitat sain, sobre et résilient pour les générations actuelles et futures.
- Nous travaillons **CHAQUE JOUR** dans le **RESPECT DES PERSONNES** à nos côtés, employés, fournisseurs, clients, utilisateurs finaux et des **ÉCOSYSTÈMES NATURELS** et communautés locales dans lesquels nous évoluons.



ENSEMBLE
NOUS ŒUVRONS
POUR UN AVENIR
MEILLEUR



SOBRIÉTÉ

Utilisation des ressources naturelles strictement nécessaires
Nous utilisons les ressources naturelles avec sobriété, pour qu'elles restent disponibles pour d'autres utilisations ou usages et pour les générations futures.



NEUTRALITÉ ENVIRONNEMENTALE

Réduction de nos impacts environnementaux
Nous conduisons nos activités de manière responsable sur le plan environnemental. Nous nous engageons pour la préservation de la biodiversité.



DURABILITÉ

Bâtiments bas-carbone
Nous cherchons à rendre nos produits toujours plus durables, recyclables ou réutilisables. Nous contribuons à des bâtiments bas carbone.



ÉTHIQUE

Loyauté et éthique des affaires
Nous nous engageons à respecter et protéger les droits humains dans toutes nos activités.

Nous nous assurons que nos fournisseurs respectent nos standards de qualité sociale et environnementale.



RESPONSABILITÉ

Environnement de travail sûr, inclusif et agréable
La santé et la sécurité sont notre priorité. Nous nous engageons à offrir à nos collaborateurs un environnement de travail sain et sécurisé.

Nous garantissons à nos collaborateurs des conditions de travail équitables.



PROXIMITÉ

Contribution au développement des territoires
Nous travaillons main dans la main et dans le respect de nos parties prenantes : clients, installateurs, fournisseurs, riverains, institutions, ...

Champ d'application & utilisation du Code de Conduite

Quel est son objectif ?

Le présent Code s'inscrit notamment dans le cadre de la mise en place d'un « programme anti-corruption » prévu par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (ci-après « Loi Sapin 2 »). Il démontre la volonté de wienerberger d'être engagé dans une démarche d'intégrité dans la conduite de ses affaires ainsi que l'engagement responsable de ses dirigeants dans la réalisation des objectifs en la matière.

Il définit et illustre les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

A qui s'adresse-t-il ?

Ce Code de Conduite est le document de référence en matière de prévention contre la corruption. Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur statut, et mandataires sociaux des entités de wienerberger France (ci-après « wienerberger »). Il est de leur responsabilité d'adopter une conduite éthique et exemplaire conforme aux lois et réglementations applicables et aux principes décrits dans le présent Code de Conduite. A ce titre, ils se doivent de connaître et d'appliquer les

procédures que le présent Code de Conduite cite et qui sont dédiées à la mise en œuvre des principes qu'il contient. Ils se doivent également de participer à toute formation qui lui seront proposées.

Les dirigeants et directeurs ont non seulement la responsabilité de respecter le présent Code de Conduite, mais aussi celle de le promouvoir auprès de leurs équipes et de leurs partenaires, et plus généralement auprès de toute partie prenante afin de participer au développement d'une culture éthique exemplaire.

Comment l'utiliser ?

Au-delà de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Sapin 2 en matière de lutte contre la corruption en France, ce Code de Conduite a été élaboré afin de guider les collaborateurs sur le comportement à avoir lorsqu'ils sont confrontés à une situation dans laquelle ils ne sont pas certains de l'attitude à adopter et pour laquelle ils s'interrogent sur les implications que pourraient avoir leurs actions.

Pour autant, le Code de Conduite ne peut prévoir ni traiter l'intégralité des situations susceptibles de se présenter. Ainsi, lorsqu'une situation particulière n'est pas traitée par le Code de Conduite, il est attendu des collaborateurs qu'ils apprécient la situation en se posant les bonnes questions et en cas de doute

partagent leur préoccupation avec leur hiérarchie ou notre service juridique.

Quelles sont les sanctions ?

Le non-respect des principes et règles définis dans le Code de Conduite, expose d'une part, wienerberger à des sanctions civiles et/ou pénales ainsi qu'à des risques importants d'atteinte à sa réputation, ce qui pourrait entraîner des conséquences significatives pour ses activités commerciales ou industrielles, voire son image.

D'autre part, tout manquement aux règles énoncées dans ce Code de Conduite, de la part des collaborateurs de wienerberger pourra donner lieu à des sanctions disciplinaires. De même, la violation de ces règles est susceptible de les exposer à des poursuites civiles et/ou pénales.

Quelle est sa valeur ?

Le présent Code de Conduite est une annexe au règlement intérieur de wienerberger et produit, à ce titre, les mêmes effets.

Il entrera en vigueur un mois après la dernière formalité de dépôt et de publicité prévue par l'article L.1321-4 du Code du travail.



Si la réponse à une situation à laquelle vous êtes confronté ne se trouve pas dans ce Code de Conduite,

Il convient de se poser les questions suivantes avant d'agir :

- *Mes actions me paraissent-elles légales?*
- *Mes actions sont-elles en ligne avec les valeurs et règles de wienerberger ?*
- *Mes actions apparaissent-elles conformes aux principes et règles édictés par le Code de Conduite ?*
- *Est-ce que je me sentirais à l'aise si je devais expliquer mon comportement et/ou s'il était rendu public en interne et en externe?*
- *Pourrais-je justifier mes actions auprès de ma hiérarchie ?*

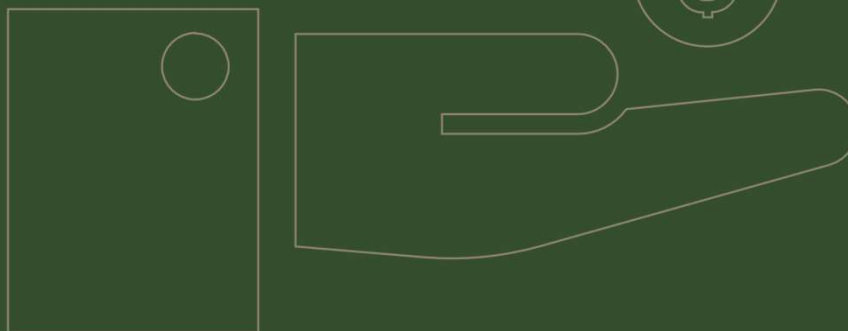
Si la réponse à l'une de ces questions est « non » ou si vous avez un doute, n'agissez pas et partagez vos préoccupations avec votre supérieur hiérarchique et/ou votre service juridique.

II. LES RÈGLES À RESPECTER



1

LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE



wienerberger ne tolère aucune forme de corruption ou de trafic d'influence.

Les collaborateurs de wienerberger ne doivent jamais réaliser, favoriser ou autoriser un acte de corruption ou de trafic d'influence. Ils ne doivent ainsi dans aucun cas :

- proposer, tenter de proposer, donner, autoriser ou promettre un avantage, de quelque nature que ce soit, à une quelconque personne physique ou morale (privée ou publique) dans le but d'obtenir tout avantage indu,
- solliciter, recevoir ou accepter un pot-de-vin, une commission occulte de quelque personne physique ou morale que ce soit (privée ou publique).



La conviction d'agir dans l'intérêt de wienerberger ne peut en aucun cas justifier, même en partie, des actes de corruption en contradiction avec les dispositions des lois applicables et du présent Code de Conduite.



DEFINITIONS

• CORRUPTION

La corruption se définit comme le fait de :

- promettre, donner ou offrir (corruption active) à un tiers ou solliciter ou recevoir (corruption passive) d'un tiers,
- directement ou par l'intermédiaire d'une autre personne,
- une commission illicite, un don, un présent, tout avantage indu ou la promesse d'un tel avantage,
- pour soi ou pour autrui,
- pour faciliter, accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte entrant de façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions.

• TRAFIC D'INFLUENCE

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de recevoir – ou de solliciter – un avantage indu dans le but d'abuser de son influence, réelle ou supposée, sur un tiers afin qu'il prenne une décision favorable (distinctions, emplois, marchés ou toute autre décision favorable). Il implique 3 acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui détient l'influence) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision.

Quand est-ce qu'un fait de corruption est caractérisé ?

- Si celui qui propose l'avantage agit au travers d'un tiers (un intermédiaire, un agent commercial, un sous-traitant, un fournisseur, un partenaire, etc.) ;
- Si celui qui reçoit l'avantage n'en est pas le bénéficiaire final (le bénéficiaire peut être un parent, un tiers, etc.) ;
- S'il s'agit d'une simple tentative, la corruption est caractérisée, peu importe que l'avantage ait été donné ou accepté ;
- Si l'action frauduleuse et l'octroi de l'avantage indu n'ont pas lieu simultanément (l'avantage indu peut être anticipé, ou accordé plus tard) ;
- Si l'avantage indu prend des formes autres que la remise d'argent (il peut s'agir d'objets matériels, de services à rendre, d'un bénéfice de réputation, etc.).



L'AVANTAGE INDU

L'avantage indu désigne une contrepartie, quelle que soit sa nature, attribuée en violation des obligations légales, contractuelles ou professionnelles. Il peut s'agir de :

- Cadeaux,
- Invitations,
- Faveurs,
- Embauches,
- Commissions,
- Pots-de-vin,
- Contrats,
- Marchés,
- Etc.

Quelles sont les conséquences de la corruption et du trafic d'influence?

Les sanctions pénales applicables en cas de corruption ou de trafic d'influence peuvent être lourdes pour le collaborateur mis en cause ainsi que pour wienerberger.



Pour les collaborateurs de wienerberger : une peine pouvant aller jusqu'à **5 ans d'emprisonnement et 500 000 € d'amende**. Des peines additionnelles peuvent également être prononcées telles que la privation de droits civiques, l'interdiction d'exercer l'activité en cause pendant 5 ans ou plus, la confiscation des sommes ou objets irrégulièrement reçus...



Pour wienerberger : une **amende pouvant aller jusqu'à 2 500 000€** (quintuple de l'amende des personnes physiques). Des peines additionnelles peuvent également être prononcées telles que l'obligation de déployer un programme de mise en conformité, l'exclusion des marchés publics, la fermeture d'un ou plusieurs établissements, l'affichage de la décision prononcée...

- Ces sanctions peuvent également **s'appliquer aux complices d'actes** de corruption ou de trafic d'influence et aux **tentatives** de corruption et de trafic d'influence.
- Lorsque les actes de corruption et de trafic d'influence sont **commis auprès d'agents publics** (français ou étranger), les **peines d'emprisonnement et les montants des amendes sont doublés**.

Au-delà des amendes et des peines d'emprisonnement, les actes de corruption ont des impacts réputationnels significatifs pouvant avoir pour conséquence la perte de contrats, l'exclusion des appels d'offres publics, une presse négative, la perte de confiance des partenaires, etc.

Quelles sont les situations à risques et les bons réflexes à adopter ?

SITUATIONS A RISQUES

Un certain nombre de situations et de pratiques auxquelles vous pourriez être confrontés dans le cadre de vos activités peuvent constituer des risques de corruption et/ou de trafic d'influence. Par exemple:

- Un salarié s'accorde avec un constructeur de maisons individuelles ayant conclu, avec wienerberger, un contrat d'apporteur d'affaires pour augmenter fictivement le nombre de maisons effectivement construites en contrepartie d'un avantage indu;
- Un commercial offre à un négoce une remise supplémentaire ou une palette gratuite en contrepartie de la conclusion d'une nouvelle commande;
- Un collaborateur de wienerberger s'accorde avec un négoce pour augmenter fictivement le volume de vente de produits wienerberger effectivement réalisés en contrepartie d'un avantage indu;
- Lors d'une inspection d'usine/carrière un salarié sollicite un auditeur AFNOR afin d'obtenir le renouvellement d'une certification ou pour qu'il prenne ou s'abstienne de prendre toute autre mesure à l'encontre de wienerberger en contrepartie d'un avantage indu.



A FAIRE	A NE PAS FAIRE
• Toujours agir avec intégrité et respecter les lois en vigueur ainsi que les politiques et procédures internes de wienerberger;	• Accepter ou solliciter un paiement illicite ou tout autre avantage (pot-de-vin, cadeaux, invitations, etc.) afin d'obtenir tout avantage indu;
• Informer votre supérieur hiérarchique et/ou la direction si un client, un fournisseur ou tout autre tiers propose ou sollicite des avantages indus;	• Offrir ou promettre un paiement illicite ou tout autre avantage (pot-de-vin, cadeaux, invitations, etc.) afin d'obtenir tout avantage indu;
• Participer aux actions de formation organisées par wienerberger.	• Agir dans le non-respect de la loi et des politiques et procédures internes de wienerberger.



En cas de doute, de tentative de corruption ou de trafic d'influence ou de connaissance d'un fait de corruption ou de trafic d'influence, signalez les faits auprès de votre supérieur hiérarchique ou par le biais du dispositif d'alerte SeeHearSpeakUp mis en place par wienerberger.

ET si...?

Je suis acheteur chez wienerberger depuis plusieurs années. Dans le contexte d'un appel d'offres je suis chargé de mener les négociations avec les différents candidats à l'appel d'offres. Je transmets alors le contrat aux candidats retenus avant de mener une réunion finale avec eux pour discuter des modalités d'exécution du contrat. L'un des candidats, que je connais très bien, m'appelle sur mon numéro de téléphone personnel et me fait part de sa volonté d'être sélectionné par wienerberger. Il me promet de me reverser un pourcentage du montant du chiffre d'affaires que ce contrat lui apportera si je retiens sa candidature. Comment dois-je réagir ?

Vous devez impérativement refuser cette sollicitation. Il s'agit d'un avantage indu qui constitue un acte de corruption. En outre, vous favorisez un candidat au détriment d'un autre pour des considérations financières, sans vous fonder exclusivement sur les compétences. Conformément aux règles et principes définis dans le présent Code de Conduite vous devez en informer votre supérieur hiérarchique et/ou le signaler par le biais du dispositif SeeHearSpeakUp.

Je suis le directeur d'une usine de wienerberger. J'ai besoin d'une autorisation préfectorale afin de développer les activités de mon usine. Je sais que le maire de la commune sur laquelle est implantée mon usine connaît très bien le préfet. Cela tombe bien car je suis très ami avec le maire. Je l'invite donc dans un restaurant étoilé afin de lui demander d'utiliser ses relations avec le préfet pour obtenir l'autorisation préfectorale dont j'ai besoin. Ai-je bien fait ?

Non. Il s'agit d'un cas de trafic d'influence. En effet, vous avez fourni un avantage (l'invitation dans un restaurant étoilé) à un intermédiaire (le maire) afin qu'il utilise son influence auprès d'une tierce personne (le préfet) qui a le pouvoir de prendre la décision finale concernant l'autorisation préfectorale. Le trafic d'influence est pénalement sanctionné. Il constitue également une violation du Code de Conduite de wienerberger. Il est donc formellement interdit d'initier ce genre de pratique.



BONS REFLEXES

- Assurez-vous de toujours agir dans le respect des politiques, procédures et règles définies par wienerberger ;
- Restez vigilant au contexte de vos différentes interactions et restez transparent dans le cadre de vos activités ;
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demandez conseil à votre supérieur hiérarchique ou à votre service juridique.

2

L'UTILISATION DES CADEAUX ET INVITATIONS

wienerberger encadre l'utilisation des cadeaux et invitations que ses collaborateurs peuvent recevoir et/ou offrir.

Afin d'entretenir et de favoriser de bonnes relations professionnelles, il peut être fait usage, occasionnellement, de cadeaux et d'invitations. Cependant, selon:

- la valeur qu'ils représentent,
- les circonstances dans lesquelles ils sont offerts ou reçus,
- l'identité des personnes qui les offrent et/ou les reçoivent,

ces derniers peuvent constituer un acte de corruption et/ou de trafic d'influence ou être interprétés comme un moyen d'influencer indûment une décision ou encore conduire à une situation de conflit d'intérêts.



Afin d'encadrer l'utilisation des cadeaux et invitations, wienerberger a défini des règles et des principes que chaque collaborateur est tenu de respecter dans le cadre de ses activités.



DÉFINITIONS

• CADEAUX

Les cadeaux peuvent prendre de multiples formes et sont considérés d'une manière générale comme des dons, des avantages, ou des faveurs, accordés sans contrepartie ni compensation. Il peut s'agir de biens matériels (calendriers et autres cadeaux portant le logo de l'entreprise), de dons financiers, des bons de réduction, de la prise en charge d'une dépense.

• INVITATIONS

Tout comme les cadeaux, les invitations peuvent prendre de multiples formes et notamment toute forme d'évènement social, divertissements (sportifs ou culturels, vacances, etc.), voyage, hébergement ou repas.

Quels sont les principes à respecter en matière de cadeaux et invitations?

Tous les cadeaux ou les invitations reçus ou offerts directement ou indirectement doivent :

- être conformes à la loi et aux règles internes de wienerberger;
- être d'une valeur raisonnable et adaptés aux circonstances. Ils ne doivent en aucun cas avoir pour objectif d'accorder ou d'obtenir un avantage indu ou d'influencer une décision;
- être donnés pour le compte de wienerberger;
- être approuvés avant le versement de toute somme ou la fourniture de tout bien ou service;
- être dûment documentés et précisément enregistrés.



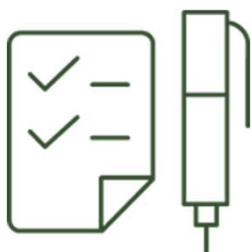
CIRCONSTANCES

Les cadeaux et invitations doivent constituer une expression normale de courtoisie ou répondre aux normes courantes d'hospitalité.

Ils ne doivent pas être perçus comme un avantage indu laissant supposer l'attente d'une contrepartie et instaurant un doute sur l'impartialité du bénéficiaire.

Conformément aux principes applicables, wienerberger a élaboré une procédure spécifique en matière de cadeaux et d'invitations. Cette procédure fournit aux collaborateurs des informations quant aux conditions autorisant l'offre ou la réception d'un cadeau ou d'une invitation et notamment les limites à respecter, les seuils d'approbation, les exigences de déclaration et d'approbation, etc.

Pour plus d'informations, référez-vous à la procédure disponible sur l'intranet.



Quelles sont les situations à risques et les bons réflexes à adopter ?

SITUATIONS A RISQUES

L'utilisation abusive de cadeaux et/ou d'invitations dans certaines situations peuvent s'apparenter à un acte de corruption en ce qu'ils ont pour objectif d'obtenir un avantage indu. Par exemple:

- Un collaborateur de wienerberger sollicite ou accepte d'un fournisseur un cadeau en contrepartie du renouvellement ou du maintien d'un contrat ;
- Un agent public (élu local, agent préfectoral) sollicite d'un collaborateur de wienerberger un cadeau en contrepartie de l'utilisation de son influence, réelle ou supposée, pour appuyer une demande favorable à wienerberger auprès d'autres agents publics (élu local, agent préfectoral);
- Un commercial sollicite d'un négoce du matériel gratuit pour un projet personnel en contrepartie d'une remise supplémentaire lors de la conclusion d'une prochaine commande.



A FAIRE	A NE PAS FAIRE
• Toujours respecter les lois en vigueur ainsi que les règles internes et les seuils définis par wienerberger;	• Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation en vue d'obtenir un avantage indu ou influencer une décision;
• Être attentif au contexte et au sens que peut prendre un cadeau ou une invitation;	• Céder à une sollicitation ou solliciter une contrepartie à un cadeau ou une invitation;
• Vérifier le caractère raisonnable du cadeau et/ou de l'invitation avant de l'accepter.	• Enfreindre les règles internes définies par wienerberger en matière de cadeaux et invitations.

ET si...?

Dans le contexte d'un appel d'offres, un fournisseur qui a déjà travaillé avec wienerberger souhaite m'inviter dans un restaurant réputé de la région à la suite de notre réunion. Puis-je accepter cette invitation?

Non. Compte tenu du contexte de cette invitation (appel d'offres en cours), elle peut être perçue comme un avantage indu en ce qu'elle pourrait avoir pour objectif d'influencer votre décision quant à la sélection du fournisseur. En tout état de cause, les invitations et cadeaux reçus doivent respecter les règles et les seuils prévus par la procédure de wienerberger.

Un négoce en matériaux avec qui j'entretiens de bonnes relations, souhaite m'offrir un panier garni pour les fêtes de fin d'année. Dois-je refuser ce cadeau?

Vous pouvez accepter ce cadeau. Toutefois, avant de l'accepter vous devez vous assurer qu'il rentre bien dans le cadre fixé par la procédure de wienerberger. Dans tous les cas vous devez respecter les règles de déclaration et de consignation du cadeau. Une bonne pratique est également de partager ce cadeau avec les membres de votre équipe.

Un partenaire de longue date me propose de l'accompagner aux Internationaux de Strasbourg (tournoi de tennis). Il m'indique au dernier moment qu'il ne pourra pas s'y rendre et me propose d'amener mes enfants à sa place. Puis-je accepter?

Non. Ce type d'invitation ne peut pas être accepté si votre partenaire n'est pas présent. En effet, ils doivent être offerts pour le compte de wienerberger et non à titre personnel, ce qui serait le cas si vous y allez accompagné de vos enfants.



BONS REFLEXES

Avant d'accepter ou offrir un cadeau ou une invitation, posez-vous les questions suivantes :

- Le cadeau/invitation est-il approprié ou proportionné à la relation d'affaires?
- Le cadeau est-il donné ou reçu sans condition : autrement dit, pas d'une manière ou à un moment qui pourrait être assimilé à l'obtention d'un avantage commercial ?
- Le cadeau/invitation est-il donné en toute transparence et correctement consigné ainsi que documenté ?

Si la réponse à l'une de ces questions est non, n'acceptez pas ce cadeau/invitation, il présente certainement un risque. En cas de doute quant au comportement à avoir, demandez conseil à votre supérieur hiérarchique ou votre service juridique.

3

LA PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS



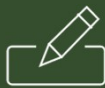
wienerberger s'attache à placer les intérêts de l'entreprise avant tout intérêt personnel.

Les conflits d'intérêts surviennent lorsque différents intérêts, obligations ou engagements d'une personne (famille, amis, travail, bénévolat ou intérêts politiques) entrent en conflit. Ils peuvent être courants, compte tenu du nombre d'intérêts des personnes, et n'impliquent pas nécessairement un comportement inapproprié.

Toutefois, dans certaines situations, l'existence d'un conflit d'intérêts peut venir altérer l'objectivité d'une personne et donc sa capacité à remplir sa mission. De même, si une situation de conflit d'intérêts, n'est pas en soi un délit, elle peut faciliter la commission d'actes illicites tels que la corruption et donc représenter un risque pour wienerberger.



Afin de prévenir les risques liés aux conflits d'intérêts, wienerberger a défini des règles et des principes que chaque collaborateur est tenu de respecter dans le cadre de ses activités.



DÉFINITION

• CONFLITS D'INTERETS

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle l'intérêt personnel d'une personne est susceptible d'affecter, ou d'être perçu comme interférant, l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions. L'existence d'un conflit d'intérêts ou l'apparence d'un conflit d'intérêts peut ainsi venir compromettre la légitimité d'une décision ou d'un acte, en faisant prévaloir l'intérêt privé d'un collaborateur, ou d'un tiers, au détriment de l'intérêt de wienerberger.

Quels sont les principes à respecter en matière de gestion des conflits d'intérêts ?

Afin de prévenir et gérer les risques liés aux situations de conflits d'intérêt, il est nécessaire :

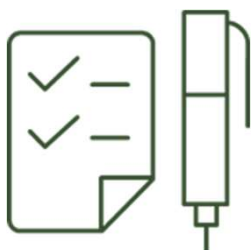
- d'informer son supérieur hiérarchique de toute relation personnelle ou professionnelle susceptible de faire naître un conflit d'intérêt;
- de signaler l'existence avérée d'une situation de conflit d'intérêts;
- de veiller à ce que les informations relatives à une situation de conflit d'intérêts soient correctement consignées et conservées;
- de respecter les décisions et recommandations prises pour résoudre la situation de conflit d'intérêts (retrait de tout processus de décision par exemple).



INTÉRÊTS PERSONNELS

Ils peuvent être nombreux et revêtir plusieurs formes.

- Ils peuvent ainsi résulter d'engagements financiers ou professionnels, de liens d'appartenance politique ou idéologique que le salarié a en-dehors de wienerberger.
- Les intérêts peuvent être d'ordre associatif, caritatif, politique, sportif, ou résulter de liens familiaux.



Conformément aux principes applicables, wienerberger a élaboré une procédure spécifique en matière de conflits d'intérêts. Cette procédure fournit aux collaborateurs des informations quant à l'identification, la déclaration et le traitement des situations de conflit d'intérêts réels ou potentiels.

Pour plus d'informations, référez-vous à la procédure disponible sur l'intranet.

Quelles sont les situations à risques et les bons réflexes à adopter ?

SITUATIONS A RISQUES

Identifier une situation réelle ou potentielle de conflit d'intérêts n'est pas nécessairement simple. En effet, ces situations peuvent être nombreuses, peuvent survenir à tout moment et se manifester de différentes manières. Par exemple:

- Une entreprise appartenant à un proche d'un collaborateur remporte un appel d'offre grâce à des informations qu'il a obtenues et que les autres participants à l'appel d'offre ne connaissaient pas;
- Un collaborateur sélectionne comme fournisseur une entreprise dans laquelle lui ou un proche est actionnaire;
- Embauche ou mise en avant des candidatures de personnes moins qualifiées en raison de leurs liens familiaux/amicaux/relationnels, directs ou indirects, avec des collaborateurs ou des directeurs d'usine;
- Attribution de promotions à des collaborateurs en raison de leurs liens familiaux / amicaux (avec des managers de l'entreprise par exemple).



A FAIRE	A NE PAS FAIRE
• S'interroger, avant toute prise de décision engageant wienerberger, sur l'existence de liens, personnels ou non et de quelque nature que ce soit, susceptibles d'avoir une influence sur votre décision, recommandation ou avis ;	• Dissimuler des informations sur toute situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel.
• Alerter votre responsable hiérarchique lorsque vous avez identifié une situation de conflit d'intérêt;	• Sélectionner, ou aider à sélectionner, un fournisseur ou tout autre tiers dans lequel vous ou l'un de vos proches avez un intérêt;
• Respecter les règles internes et la procédure définies par wienerberger.	• Utiliser des informations confidentielles dans votre propre intérêt ou dans celui d'un proche;
	• Influencer le recrutement, l'évaluation des performances ou la détermination du salaire d'un proche.

ET si...?

Un de mes proches dirige une entreprise à laquelle wienerberger pourrait être amené à faire appel en tant que fournisseur. Est-il interdit de conclure un accord avec cette entreprise?

Non. Toutefois, vous devez déclarer l'existence de ce lien à votre supérieur hiérarchique et ne pas interférer, d'aucune manière, dans le processus de sélection.

Un poste de commercial est ouvert chez wienerberger. Un de mes amis rempli les qualifications requises pour le poste. Puis-je recommander sa candidature à la Direction des Ressources Humaines?

Oui vous pouvez soumettre sa candidature. Cependant, après l'avoir soumise, vous ne pouvez pas vous immiscer dans le processus de recrutement ou d'essayer d'influencer la décision à son sujet. De même, vous ne pouvez pas lui transmettre d'informations internes afin de l'aider à décrocher le poste, même si vous pensez qu'il dispose de toutes les qualifications requises.

Je suis commercial pour wienerberger et reçois une demande de prix de la part de ma cousine qui dirige une entreprise qui souhaiterait proposer les produits wienerberger à ses clients. Compte tenu de nos liens familiaux, elle espère bénéficier de remises attractives. Comment dois-je réagir dans cette situation?

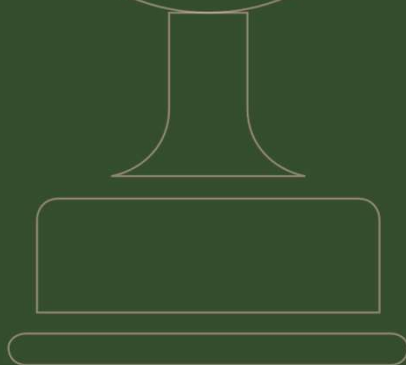
Je dois informer mon supérieur hiérarchique de l'existence de ces liens familiaux afin que les mesures nécessaires soient prises. En aucun cas, je ne peux participer aux négociations commerciales entre wienerberger et l'entreprise de ma cousine.



BONS REFLEXES

- Evitez de vous mettre dans une situation dans laquelle vos intérêts personnels peuvent sembler influencer vos décisions professionnelles au sein de wienerberger;
- Soyez transparent sur l'existence de potentiels liens ou intérêts que vous pourriez avoir;
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demandez conseil à votre supérieur hiérarchique ou le service juridique.

4 LE MÉCÉNAT ET SPONSORING



wienerberger s'attache à adopter une approche uniforme et cohérente en matière de mécénat et de sponsoring.

Afin de promouvoir son image et ses marques, wienerberger peut être amené dans le cadre de ses activités à initier des opérations de sponsoring et/ou de mécénat.

Toutefois, afin que ces opérations ne soient pas utilisées pour dissimuler des pratiques susceptibles d'être qualifiées de corruption ou de trafic d'influence (quand bien même la cause défendue par les associations serait juste ou légitime), elles doivent être correctement contrôlées.



Afin de prévenir les risques liés aux opérations de mécénat et de sponsoring, wienerberger a défini des règles et des principes que chaque collaborateur est tenu de respecter dans le cadre de ses activités.



DÉFINITIONS

• MÉCÉNAT

Le mécénat se traduit par un soutien matériel apporté par le donateur (l'entreprise par exemple), sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général. Il peut prendre plusieurs formes (dons d'argent, dons de matériel, mise à disposition de savoir faire, etc.).

• SPONSORING

Le sponsoring (ou parrainage) se traduit par un soutien matériel ou financier apporté à un projet ou une manifestation dans le but d'en retirer un bénéfice direct, quantifiable et proportionnel au soutien apporté (publicité par exemple). Il est généralement destiné à promouvoir l'image de marque de l'entreprise et augmenter sa notoriété. Les actions de sponsoring peuvent également prendre plusieurs formes (affichage du logo de l'entreprise lors d'un évènement sportif par exemple).

Quels sont les principes à respecter en matière d'opérations de mécénat et de sponsoring ?

Afin de prévenir et gérer les risques liés aux opérations de sponsoring et de mécénat, ces dernières doivent toujours :

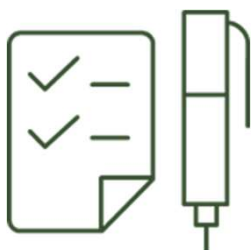
- avoir un objectif légitime (l'opération ne doit pas constituer une faveur inhabituelle, être de nature à affecter l'objectivité de la relation d'affaires, être utilisée pour influencer le processus décisionnel ou obtenir un avantage indu, etc.);
- être dans l'intérêt de wienerberger (l'opération doit être conforme aux pratiques du marché, ne pas être démesurée ou extravagante);
- ne pas constituer une rémunération (l'opération ne doit pas correspondre à une rémunération pour un service rendu ou à l'achat d'un produit);
- être conforme à la loi applicable ainsi qu'avec les politiques et procédures internes de wienerberger.



INTÉGRITÉ DU BÉNÉFICIAIRE

Les opérations de mécénat ou de sponsoring pourraient porter atteinte à l'image de wienerberger si l'intégrité du bénéficiaire est remise en cause.

Ainsi, avant d'initier une telle opération, il est important de mener une recherche sur l'historique et la réputation de l'association et de ses responsables. Il est également important de s'assurer de la destination des fonds.



Conformément aux principes applicables, wienerberger a élaboré une procédure spécifique en matière de mécénat et de sponsoring. Cette procédure fournit aux collaborateurs des informations quant aux opérations autorisées, aux montants, au processus de validation, etc.

Pour plus d'informations, référez-vous à la procédure disponible sur l'intranet.

Quelles sont les situations à risques et les bons réflexes à adopter ?

SITUATIONS A RISQUES

Même si, dans certaines conditions, les actions de mécénat ou de sponsoring répondent aux activités d'intérêt général de wienerberger, elles peuvent aussi constituer un terrain propice à des actes ou tentatives de corruption. Par exemple:

- Risque qu'un collaborateur sponsorise l'entité préférée d'un prospect afin d'établir une relation commerciale en échange d'un avantage indu,
- Risque qu'un prospect ou client sollicite un collaborateur de wienerberger afin qu'il accepte de sponsoriser un évènement sportif afin d'établir ou maintenir la relation commerciale en échange d'un avantage indu,
- Risque qu'un collaborateur de wienerberger réalise un don à une entité en lien avec un prospect ou client afin d'établir une relation commerciale en échange d'un avantage indu,
- Risque qu'un prospect ou client de wienerberger sollicite un salarié de wienerberger afin qu'il accepte de faire un don à une entité qui lui est liée afin d'établir ou maintenir la relation commerciale en échange d'un avantage indu



A FAIRE	A NE PAS FAIRE
• S'assurer et veiller à ce que ces opérations ne constituent pas en réalité une manière de recevoir ou de consentir des avantages indus, de privilégier des opérations d'influence ou des intérêts personnels;	• S'engager à verser un don ou conclure une opération de sponsoring avec un tiers afin de favoriser l'obtention d'un contrat, en échange d'une contrepartie ou pour influencer une décision;
• Toujours respecter les lois en vigueur ainsi que les règles internes et définies par wienerberger dans sa procédure;	• Verser des dons ou s'engager dans une opération de sponsoring au nom de wienerberger sans avoir obtenu de validation préalable;
• Vérifier l'intégrité des bénéficiaires (organisme, association, responsables, personnes physique).	• S'engager à verser un don ou conclure une opération de sponsoring avec un bénéficiaire dont l'intégrité pourrait être remise en cause et entacher l'image de wienerberger.

ET si...?

Dans le contexte de négociations commerciales, un potentiel client me fait savoir que l'équipe de foot locale de son fils a besoin d'un nouveau sponsor pour financer l'année à venir. Il me fait à ce titre comprendre qu'un geste de wienerberger favoriserait la conclusion du futur contrat. Puis-je donner suite à sa demande ?

Non. Réaliser une opération de mécénat ou sponsoring dans un contexte d'appel d'offres, dans le cadre d'une négociation commerciale ou financière impliquant des personnes ayant des liens avec le bénéficiaire du don ou du sponsoring peut être constitutif d'un avantage indu en ce qu'elle pourrait avoir pour objectif d'influencer la décision finale.

Un membre de ma famille, membre d'une association de protection des animaux, me demande si wienerberger accepterait de fournir du matériel gratuit pour rénover les abris des animaux recueillis. Est-ce que je peux m'engager au nom de wienerberger pour lui fournir ce matériel?

Non. En aucun cas vous ne pouvez vous engager directement pour wienerberger, ni donner du matériel, même défectueux, sans autorisation et sans passer par le processus de validation prévu par la procédure de wienerberger. Toutefois, rien ne vous empêche d'en parler avec votre supérieur hiérarchique ou la direction qui étudiera la demande et qui vérifiera si elle est alignée avec la stratégie de wienerberger.



BONS REFLEXES

- Restez vigilant quant au but poursuivi par la demande d'un don ou de l'opération de sponsoring;
- Restez vigilant sur le contexte et les circonstances de la demande de don ou de l'opération de sponsoring;
- Assurez-vous que la demande de don ou d'opération de sponsoring a bien été validée par wienerberger;
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demandez conseil à votre supérieur hiérarchique ou à votre service juridique.

5

L'ÉVALUATION DE L'INTÉGRITÉ DES RELATIONS D'AFFAIRES

wienerberger s'attache à exercer la plus grande vigilance dans le cadre de ses relations d'affaires.

Dans ses relations d'affaires, wienerberger peut être tenu responsable pour des fautes de tiers agissant pour son compte. De même, la réputation de wienerberger peut être significativement affectée par les partenaires choisis notamment lorsque ces derniers ne suivent pas les mêmes standards éthiques que wienerberger.

Il est donc nécessaire d'exercer la plus grande vigilance avant d'engager une relation d'affaires avec ces partenaires et de mettre en œuvre une procédure d'évaluation de l'intégrité de ces derniers avant de formaliser cette relation.

Cette évaluation permettra alors à wienerberger d'une part de s'assurer que ses partenaires respectent la loi applicable ainsi que les valeurs éthiques de wienerberger et d'autre part se prémunir des risques pouvant découler de ses relations avec ses partenaires notamment en matière de corruption.



Afin de prévenir les risques liés à ses relations avec ses partenaires, wienerberger a défini des règles et des principes que chaque collaborateur est tenu de respecter dans le cadre de ses activités.



DÉFINITIONS

• L'ÉVALUATION DE L'INTÉGRITÉ DES PARTENAIRES

L'évaluation de l'intégrité des tiers est une étape importante puisqu'elle permet à wienerberger d'apprécier l'opportunité d'entrer en relation avec un tiers, de poursuivre cette relation, le cas échéant avec des mesures de vigilance adaptées, ou de la rompre si elle est déjà engagée. Cette évaluation vise en particulier à vérifier l'honorabilité du partenaire (antécédents judiciaires, sanctions, réputation, etc.). Cette évaluation doit être menée avant d'entrer en relation d'affaires avec un nouveau partenaire ou avant de renouveler une relation d'affaires avec un tiers existant.

• LES TIERS

La notion de « tiers » doit être comprise de manière large et vise ainsi un large éventail de partenaires commerciaux tels que les clients, les fournisseurs, les prestataires, les sous-traitants, les bénéficiaires d'opérations de mécénat ou de sponsoring, les cibles d'acquisitions, etc.

Quels sont les principes à respecter dans le cadre des relations d'affaires avec les partenaires ?

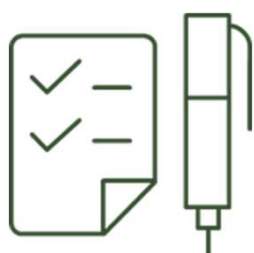
Afin de prévenir et gérer les risques liés aux relations avec les tiers, il est nécessaire :

- de ne jamais solliciter, accepter ou offrir toute somme d'argent, ou tout avantage indu dans le cadre d'une relation d'affaires ;
- d'informer son supérieur hiérarchique de toute connaissance ou soupçon de risques (corruption, fraude, conflits d'intérêts, etc.) pouvant résulter de la relation d'affaires ;
- de faire preuve de vigilance tout au long de la relation d'affaires afin d'anticiper les potentiels risques pouvant survenir durant cette relation ;
- de respecter les règles et procédures internes de wienerberger concernant ses relations avec ses partenaires (évaluation des tiers, achats, ventes, etc.).



NIVEAU D'ÉVALUATION

Le niveau de vérification requis afin de traiter en toute confiance avec les partenaires varie en fonction du niveau de risque que ces derniers représentent pour wienerberger. Ainsi, plus le risque présenté par le partenaire est élevé (compte tenu notamment du profil et des antécédents du partenaire, de la nature de l'opération, des pays concernés, etc.) plus le niveau de vérifications doit être approfondi.



Conformément aux principes applicables, wienerberger a élaboré une procédure spécifique en matière d'évaluation de l'intégrité des tiers. Cette procédure fournit aux collaborateurs des informations quant aux vérifications requises, aux différents niveaux de vérifications, au processus de validation, etc.

Pour plus d'informations, référez-vous à la procédure disponible sur l'intranet.

Quelles sont les situations à risques et les bons réflexes à adopter ?

SITUATIONS A RISQUES

Si wienerberger ne se montre pas suffisamment vigilant, le groupe pourrait se trouver impliqué dans la commission d'atteintes à la probité telles que des faits de corruption ou de trafic d'influence, plus ou moins directement, et voir en conséquence sa responsabilité engagée. Par exemple:

- Un fournisseur propose de verser une rétrocommission d'un montant du pourcentage du chiffre d'affaires à un collaborateur afin d'être retenu dans le cadre d'un appel d'offre;
- Un acheteur sollicite ou accepte d'un prestataire un cadeau ou tout autre avantage indu en contrepartie du renouvellement ou du maintien de son contrat;
- Un collaborateur s'accorde avec un négoce pour augmenter fictivement le volume de vente de produits wienerberger effectivement réalisés en contrepartie d'un avantage indu;
- En raison de difficultés d'approvisionnement, un négoce sollicite d'un commercial la vente de produits wienerberger normalement destinés à la destruction à un prix dérisoire en contrepartie d'un avantage indu



A FAIRE	A NE PAS FAIRE
• Vérifier l'intégrité des partenaires avant l'entrée en relation ou avant le renouvellement de la relation afin de prendre les mesures adéquates pour prémunir wienerberger contre les risques pouvant découler de la relation d'affaires;	• Ne pas vérifier l'intégrité des partenaires avant l'entrée en relation ou avant le renouvellement de la relation et procéder directement à sa formalisation;
• Toujours respecter les lois en vigueur ainsi que les règles internes définies par wienerberger dans ses politiques et/ou procédures;	• Continuer à travailler avec un partenaire qui ne respecterait pas les valeurs éthiques et les règles de wienerberger en matière d'intégrité;
• Communiquer aux partenaires les valeurs éthiques et les règles de wienerberger en matière d'intégrité.	• Ne pas informer son supérieur hiérarchique de toute connaissance ou soupçon de risques (corruption, fraude, conflits d'intérêts, etc.) résultant de la relation d'affaires.

ET si...?

Dans le contexte de négociations commerciales, j'apprends que le dirigeant de la société a déjà été condamné pour des faits de corruption. Afin de remplir mes objectifs, j'ai toutefois besoin de conclure ce contrat et cette information pourrait conduire à ce que le contrat ne soit finalement pas conclu. Que dois-je faire avec cette information ?

Il est essentiel que vous transmettiez cette information à votre supérieur hiérarchique ou votre service juridique afin que des vérifications plus poussées soient réalisées. En fonction des résultats de ces vérifications et du risque que ce tiers présente pour wienerberger, la relation d'affaires sera ou non formalisée. Le cas échéant, des mesures spécifiques pour limiter les risques que présente ce tiers pourront être mise en place.

Dans un contexte de difficultés d'approvisionnement de palettes, attendre la fin du processus d'évaluation des tiers pourrait avoir des impacts significatifs pour wienerberger. Je décide alors de procéder à la formalisation du contrat avec le fournisseur sans attendre les résultats de l'évaluation des tiers afin de garantir la fourniture des palettes. Ayant agi dans le meilleur intérêt de wienerberger, je pense avoir pris bonne décision. Ai-je raison ?

Non. Il est impératif de réaliser l'évaluation de l'intégrité des tiers avant la formalisation de la relation d'affaires. Réaliser cette évaluation permet à wienerberger de se prémunir contre les risques qui pourraient découler de la relation d'affaires avec le tiers. En effet, si des risques sont identifiés, des mesures de contrôles pourront être mises en place. De même, si le risque est jugé trop important pour wienerberger, il pourrait être décidé de ne pas formaliser la relation d'affaires. En tout état de cause, réaliser une telle évaluation permet à wienerberger de limiter toute atteinte à son image et à sa réputation qui pourrait découler d'un potentiel manque d'intégrité d'un tiers.



BONS REFLEXES

- Assurez-vous que l'intégrité du tiers a été évaluée avant de procéder à la formalisation de la relation d'affaires;
- Restez vigilant lorsque vous interagissez avec des tiers afin d'éviter de vous exposer ou d'exposer wienerberger à des risques liés à l'éthique et l'intégrité;
- Faites remonter toute information ou soupçon remettant en cause l'honorabilité et l'intégrité d'un tiers ;
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demandez conseil à votre supérieur hiérarchique ou à votre service juridique.

6

LA REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS

wienerberger s'attache à adopter une conduite responsable et transparente en matière de représentation d'intérêts.

L'activité de représentation d'intérêts peut permettre à wienerberger de faire connaître et de légitimer ses activités auprès de décideurs publics locaux, régionaux ou nationaux. Il s'agit en effet d'une activité totalement légale et bénéfique pour l'entreprise, lorsqu'elle est encadrée et reste conforme aux dispositions légales applicables.

Toutefois, lorsque les actions de représentation d'intérêts sont réalisées en dehors du cadre fixé et de manière détournée elles peuvent conduire à des formes d'influence prohibées (corruption, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts, etc.) exposant wienerberger et les collaborateurs concernés à des condamnations pénales, des sanctions disciplinaires. Cela peut aussi nuire considérablement l'image de l'entreprise.



Afin de prévenir les risques liés aux actions de représentation d'intérêts, wienerberger a défini des règles et des principes que chaque collaborateur concerné est tenu de respecter dans le cadre de ses activités.



DÉFINITIONS

• REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS

La représentation d'intérêts consiste à entrer en communication avec un décideur public national, régional ou local (députés, sénateurs, membres du gouvernement, conseillers régionaux ou départementaux, maires et adjoints aux maires de communes de plus de 100 000 habitants, etc.) afin d'influer ou chercher à influencer sur le contenu d'une décision publique notamment le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire.

- *Ainsi, quand une personne rémunérée par wienerberger directement (salarié) ou indirectement (consultant, association professionnelle, etc.) entre en contact à l'écrit comme à l'oral avec un responsable public dans le but d'influer sur le contenu d'une décision publique, une action de représentation d'intérêts est effectuée.*

Quels sont les principes à respecter en matière de représentation d'intérêts ?

L'activité de lobbying n'est pas interdite par la loi mais il s'agit d'une activité encadrée. Afin de permettre à wienerberger d'agir en conformité avec la loi et de limiter les risques liés à cette activité, les actions de lobbying doivent toujours :

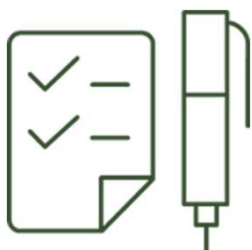
- être réalisées en toute transparence;
- être réalisées par les personnes habilitées par wienerberger à engager directement ou indirectement l'entreprise;
- être réalisées dans l'intérêt de wienerberger (le contenu de la décision publique visée doit avoir un impact sur les activités de wienerberger);
- être correctement répertoriées et documentées;
- être conformes à la loi applicable ainsi qu'avec les politiques et procédures internes de wienerberger.



OBLIGATIONS DÉCLARATIVES

Lorsque des activités de représentation d'intérêts sont effectuées de façon régulière ou à titre d'activité principale, celles-ci doivent être déclarées par wienerberger à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (« HATVP »).

C'est pourquoi il est nécessaire que vous informiez le responsable juridique de wienerberger lorsque vous entrez en contact avec des décideurs publics.



Conformément aux principes applicables, wienerberger a élaboré une procédure spécifique en matière de représentation d'intérêts. Cette procédure fournit aux collaborateurs des informations quant à l'identification des actions de représentation d'intérêts, aux règles et principes à respecter, etc.

Pour plus d'informations, référez-vous à la procédure disponible sur l'intranet.

Quelles sont les situations à risques et les bons réflexes à adopter ?

SITUATIONS A RISQUES

Même si, les actions de représentation d'intérêts peuvent être bénéfiques au développement des activités de wienerberger, elles peuvent aussi constituer un terrain propice à des actes ou tentatives de corruption ou de trafic d'influence. Par exemple:

- Risque qu'un directeur d'usine octroie un avantage indu à un agent public (élu local, agent préfectoral) en contrepartie d'un permis de construire pour agrandir son usine.
- Risque qu'un agent public (élu local, agent préfectoral) sollicite d'un collaborateur de wienerberger un avantage indu en contrepartie d'une décision d'autorisation d'exploitation d'une carrière.
- Risque qu'un collaborateur de wienerberger accorde un avantage indu à un agent public (élu local, agent préfectoral) qu'il connaît bien en contrepartie de l'utilisation de son influence, réelle ou supposée, pour appuyer une demande favorable à wienerberger auprès d'autres agents publics (élu local, agent préfectoral).



A FAIRE	A NE PAS FAIRE
• Agir avec transparence et veiller à ce que les actions de représentation d'intérêts ne constituent pas en réalité une manière de recevoir ou de consentir des avantages indus, de privilégier des opérations d'influence ou des intérêts personnels;	• Accepter d'accorder un avantage indu quel qu'il soit à un décideur public qui le sollicite afin d'influencer favorablement sa décision;
• Toujours respecter les lois en vigueur ainsi que les règles internes définies par wienerberger dans ses politiques et/ou procédures;	• Proposer ou accorder un avantage indu quel qu'il soit à un décideur public afin d'influencer favorablement sa décision;
• Informer son responsable hiérarchique ou le service juridique des actions de représentation d'intérêts menées auprès de décideurs publiques;	• Ne pas informer son responsable hiérarchique ou le service juridique des actions de représentation d'intérêts menées auprès de décideurs publiques;
• S'identifier clairement en tant que collaborateur/représentant de wienerberger lors de toute action de représentation d'intérêts.	• Ne pas agir dans l'intérêt de wienerberger et de ses activités.

ET si...?

Dans le cadre de mes missions, je suis convié à un évènement professionnel organisé par la mairie de Strasbourg. Lors de cet évènement, je rencontre un député avec lequel j'initie une discussion sur un nouveau projet de loi qui concerne directement le secteur d'activité de wienerberger. Je lui fais part des positions du Groupe sur ce projet de loi afin de le convaincre que ce projet pourrait avoir des impacts significatifs sur les activités de wienerberger. Je me demande alors quelle est la portée de cette conversation ?

En initiant une conversation avec ce député durant laquelle vous avez cherché à le convaincre que le projet de loi pourrait entraîner des conséquences importantes sur les activités de wienerberger, vous avez cherché à influencer sur le contenu d'une décision publique (le contenu du projet de loi). En effet, du fait de sa position de député, ce dernier va étudier le projet de loi. Il s'agit donc d'une action de représentation d'intérêts. Il est donc nécessaire de partager cette entrée en communication avec le responsable juridique de wienerberger afin qu'elle puisse être correctement répertoriée.



BONS REFLEXES

- Agissez de manière transparente en vous identifiant comme un collaborateur de wienerberger;
- Agissez toujours dans l'intérêt de wienerberger;
- Assurez-vous de respecter l'ensemble des règles internes définies par wienerberger dans ses procédures (cadeaux & invitations, conflits d'intérêts, etc.);
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demandez conseil à votre supérieur hiérarchique ou le service juridique.

III. LE DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE



Afin de recueillir les alertes relatives aux comportements illicites, déplacés, contraires à l'éthique ou au présent Code de Conduite et de se conformer à ses obligations légales (à savoir les articles 8 et 17 de la loi Sapin 2) le Groupe wienerberger a mis en place le dispositif d'alerte exploité par un prestataire externe et indépendant **SeeHearSpeakUp**.



Qui peut émettre une alerte ?

Le dispositif d'alerte mis en place est accessible :

- à l'ensemble des membres du personnel (salariés, anciens salariés et candidats lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de l'ancienne relation de travail ou de la candidature) ;
- aux collaborateurs extérieurs et occasionnels (intérimaires, salariés mis à disposition, mandataires, intervenants extérieurs, etc.) ;
- aux actionnaires, associés et titulaires de droits de vote au sein des assemblées générales de l'entité ;
- aux membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance ;
- aux cocontractants de wienerberger ainsi que leurs sous-traitants (prestataires, fournisseurs, clients, etc.).



Comment effectuer votre alerte ?

Vous pouvez effectuer votre alerte de manière confidentielle par le biais des canaux *SeeHearSpeakUp* suivants :

Par **la plateforme en ligne dédiée** disponible à l'adresse suivante :

seehearspeakup.co.uk/wienerberger



- Vous devez alors compléter le formulaire présent sur la page d'accueil. Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires.



Par **téléphone** au numéro gratuit suivant : **00800 9687 4357**



Par **email** à l'adresse suivante : report@seehearspeakup.co.uk

- Lorsque vous soumettez votre alerte par **téléphone** ou **email**, vous devez fournir les informations suivantes :
 - Le pays dans lequel les faits sont survenus,
 - Le type de faits concernés,
 - Si vous souhaitez rester anonyme ou non. Si vous souhaitez vous identifier, il convient de fournir votre prénom, nom et coordonnées,
 - Les détails des faits que vous signalez,
 - Le cas échéant, tout document pouvant étayer votre alerte.

- Quel que soit le canal choisi (téléphone, email ou plateforme), pour que votre alerte respecte les conditions de recevabilité et soit traitée efficacement, elle doit décrire de manière objective et le plus précisément possible (dates, entité concernée, lieux, noms des personnes concernées, etc.) les faits pouvant s'apparenter à un manquement présumé de la législation ou du présent Code de Conduite.
- De même, il est important que vous fournissiez des informations ou documents (quel que soit leur forme ou leur support) permettant d'appuyer votre alerte.

L'utilisation de ce dispositif est **facultative** et n'a pas vocation à se substituer à d'autres canaux d'alerte. Aucune sanction ne pourra être prise à votre encontre si vous n'avez pas actionné ce dispositif alors que vous étiez en droit de le faire. C'est vous qui choisissez la manière dont l'information nous est remontée!

Vous avez la possibilité, par le biais du dispositif *SeeHearSpeakUp* d'effectuer votre alerte de manière anonyme.

Toutefois, afin d'assurer un traitement efficace de votre alerte et vous permettre de suivre l'état d'avancement de son traitement, wienerberger vous encourage vivement à effectuer votre signalement de manière non-anonyme et de communiquer votre nom, prénom, numéro de téléphone et email par le biais du dispositif d'alerte *SeeHearSpeakUp*.

En tout état de cause, wienerberger ainsi que le dispositif *SeeHearSpeakUp* garantit la confidentialité de votre identité, des faits objet de votre alerte et des personnes visées par votre alerte.

Par ailleurs et conformément aux dispositions légales applicables, vous avez également la possibilité d'effectuer directement un signalement externe auprès des autorités externes compétentes ainsi que de procéder à une divulgation publique sous certaines conditions.

La liste des autorités externes compétentes pour recevoir les signalements est accessible à l'adresse <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046357368> (Annexe du Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements).



Quelles conditions votre alerte doit-elle respecter ?

Dans le contexte professionnel, vous n'avez pas besoin d'avoir une connaissance personnelle des faits ou d'avoir vécu personnellement les faits que vous souhaitez signaler dans votre alerte. Ainsi, vous pouvez signaler des faits qui vous ont été rapportés.

Toutefois vous devez émettre votre alerte :

- **de bonne foi et,**
- **sans contrepartie financière directe ;**



Qu'est-ce qu'est une alerte émise de bonne foi ?



• Pour que votre alerte soit considérée comme émise de bonne foi, vous devez avoir des motifs raisonnables de croire que les faits que vous signalez sont véridiques à la lumière des éléments et informations dont vous disposez au moment où vous effectuez votre alerte. Il est ainsi nécessaire que votre alerte soit effectuée de manière objective, légitime et sans animosité personnelle.



• Au contraire, votre alerte sera considérée comme émise de mauvaise foi, si vous signalez des faits que vous savez faux et/ou diffamatoires à l'encontre d'une autre personne ou que vous utilisez le dispositif d'alerte mis en place avec l'intention de nuire.

Par ailleurs, le dispositif mis en place par wienerberger vous permet d'émettre des alertes sur d'éventuels manquements qui seraient constitutifs :

- d'un crime ou un délit,
- d'une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation de loi ou du droit international et européen
- d'une menace ou d'un préjudice pour l'intérêt général,
- de toute conduite ou situation qui serait contraire au présent Code de conduite.



Peuvent notamment faire l'objet d'une alerte des faits en lien avec:

- **La corruption**
- **Le droit de la concurrence**
- **La sécurité des produits**
- **La protection des données personnelles**
- **La divulgation d'informations confidentielles**
- **Des faits de discrimination ou d'harcèlement**



Lorsque vous émettez une alerte par le biais de la plateforme SeeHearSpeakUp, sélectionnez l'objet de votre alerte dans le menu déroulant « *Veillez sélectionner la catégorie des actes répréhensibles* ». Si vous ne trouvez pas l'objet de votre alerte dans la liste des actes répréhensibles proposés, veuillez sélectionner le champ « Autres ».

• Par exemple, si vous souhaitez signaler une violation du présent Code de Conduite, il conviendra de sélectionner « Autres » dans la liste proposée.

Toutefois, l'alerte ne pourra pas porter sur des éléments couverts par le secret défense, médical, des délibérations judiciaires, l'enquête ou l'instruction judiciaire ainsi que le secret professionnel de l'avocat.

Une utilisation abusive de ce dispositif pourra exposer son auteur à des sanctions disciplinaires.



Quelles sont les mesures de protection ?

wienerberger ne tolérera aucune forme de mesure de représailles ou tentative de représailles contre des personnes ayant signalé de bonne foi et sans contrepartie financière directe des faits par le biais du dispositif d'alerte mis en place.

Ainsi, aucun collaborateur ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir signalé, de bonne foi, des manquements potentiels de la législation ou du présent Code de Conduite.

De même, conformément aux dispositions légales en vigueur, wienerberger garantit d'appliquer l'ensemble de ces mesures de protection aux personnes en lien avec le lanceur d'alerte (par exemple, les proches ou collègues) ainsi qu'aux facilitateurs qui aident le lanceur d'alerte (par exemple, les syndicats ou les associations).



Qui sont les personnes qui reçoivent et traitent vos alertes ?

Les alertes émises par le biais du dispositif *SeeHearSpeakUp* sont reçues par le Groupe wienerberger, plus précisément par les membres du Comité Alerte de wienerberger basé au siège en Autriche. **Cependant, si l'alerte reçue concerne wienerberger France, cette dernière sera alors transférée au service juridique de wienerberger France afin d'être traitée.**

Le service juridique, de par son positionnement, dispose de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants pour traiter avec la plus grande confidentialité, impartialité, indépendance et transparence les alertes qui lui seront adressées par le Comité d'Alerte du Groupe wienerberger.

Le service juridique, ainsi que toute personne dont l'expertise s'avèrerait nécessaire au traitement de l'alerte doivent suivre les principes détaillés dans la procédure relative au recueil et au traitement des alertes. Ces personnes sont en outre soumises à une obligation de confidentialité renforcée, en application d'une Charte Ethique dédiée qu'ils doivent respecter.

La procédure relative au recueil et au traitement des alertes fournit des informations détaillées quant aux mesures de protection dont bénéficient les lanceurs d'alerte (interdiction des représailles), les conditions de recevabilité des alertes, les étapes du traitement des alertes, les délais, les suites données aux alertes, le tout en conformité avec le Règlement européen sur la protection des données (le « RGPD »), la loi Informatique et Libertés et les recommandations de la Cnil.

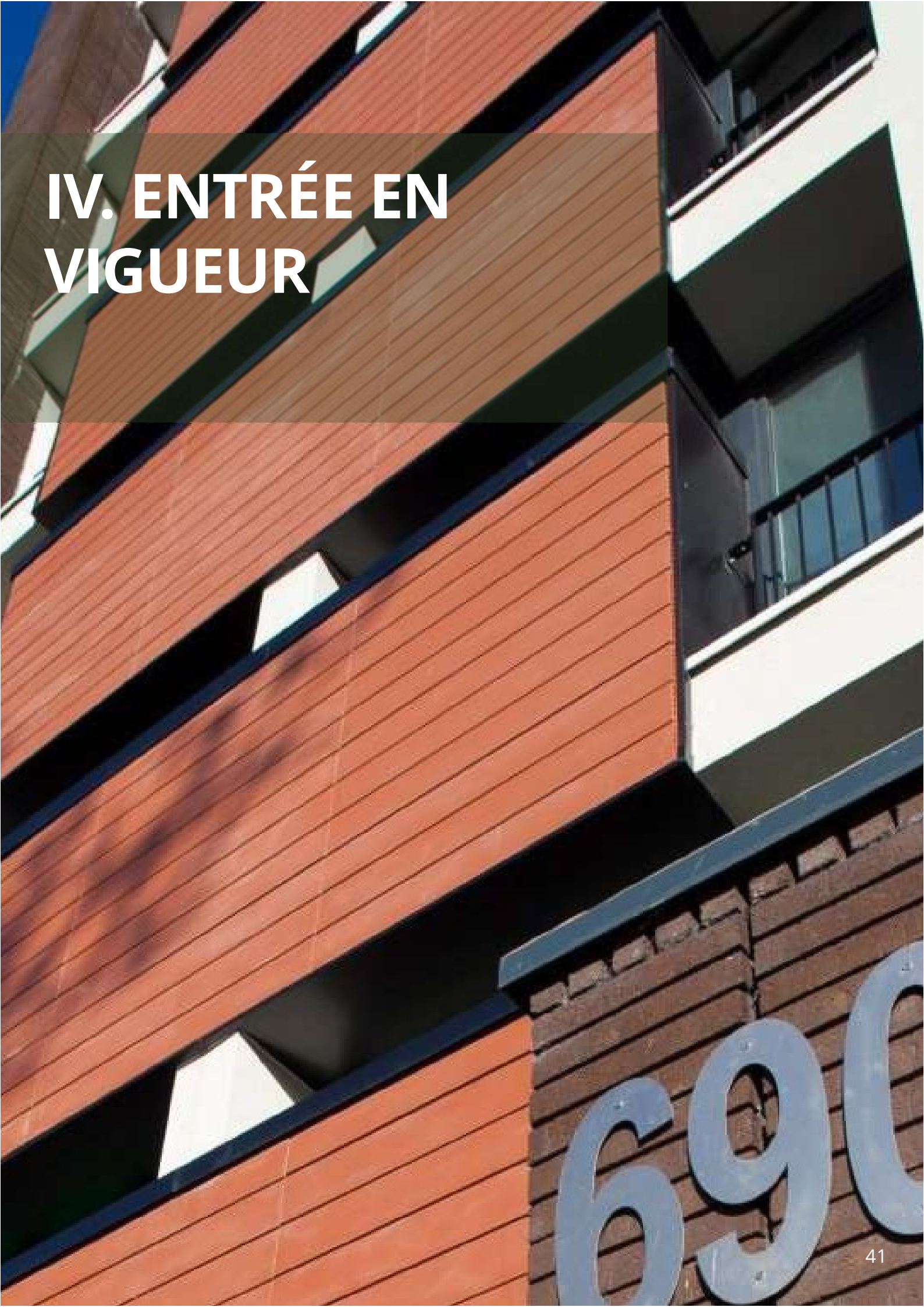
En tout état de cause, les alertes sont traitées dans le respect du principe légal de présomption d'innocence.

Pour plus d'informations, référez-vous à la procédure disponible sur l'intranet.



A RETENIR

- **Peuvent effectuer une alerte:**
 - l'ensemble des membres du personnel (salariés, anciens salariés et candidats lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de l'ancienne relation de travail ou de la candidature) ;
 - les collaborateurs extérieurs et occasionnels (les intérimaires, les salariés mis à disposition, mandataires, intervenants extérieurs, etc.) ;
 - les actionnaires, associés et titulaires de droits de vote au sein des assemblées générales de l'entité;
 - les membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance ;
 - les cocontractants de wienerberger ainsi que leurs sous-traitants (prestataires, fournisseurs, clients, etc.).
- **L'alerte doit être faite de bonne foi et sans contrepartie financière directe.**
- **L'alerte doit porter sur des situations susceptibles de constituer un manquement aux lois applicables ou au présent Code de Conduite.**
- **Aucune sanction ne peut être prononcée à l'encontre d'une personne qui a émis une alerte dans le respect des conditions du dispositif.**
- **Pour assurer son bon traitement, l'alerte doit être effectuée de manière non anonyme par le biais de l'un des canaux SeeHearSpeakUp suivants :**
 - Par téléphone au numéro gratuit suivant : 00800 9687 4357
 - Par email à l'adresse suivante : report@seehearspeakup.co.uk
 - Par la plateforme en ligne dédiée disponible à l'adresse suivante: seehearspeakup.co.uk/wienerberger



IV. ENTRÉE EN VIGUEUR

FORMALITES DE PUBLICITÉ ET DE DÉPÔT

Entrée en vigueur

Entrée en vigueur et modifications du Code de Conduite

Formalités de publicité et de dépôt :

Le présent Code de Conduite a été :

- Soumis pour avis aux membres du CSE Central le 25 avril 2025 ;
- Communiqué en deux exemplaires à l'inspection du travail le 26 mai 2025, accompagné de l'avis du CSE Central ;
- Déposé au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Schiltigheim le 26 mai 2025;
- Affiché dans les locaux de l'entreprise sur le panneau réservé à cet effet le 26 mai 2025 ;
- Mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise le 26 mai 2025.

Un exemplaire est porté à la connaissance de chaque salarié, en particulier lors de l'embauche.

Il est également porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche.

Il entrera en vigueur le 1er juillet 2025

Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de ce code est, conformément au Code du Travail, soumis à la même procédure, étant entendu que toute clause du code qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables à l'entreprise du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

Fait à ACHENHEIM,
Le 26 Mai 2025,

Frédéric Didier
**Directeur Général wienerberger
et Terreal en France**

Mathieu Ungerer
**Directeur Général Délégué
wienerberger et Terreal en France**