

Code de Conduite

Introduction

La présente version actualisée du Code de Conduite (CdC) a été approuvée par le Conseil d'administration d'EFD Induction Group AS (maison mère du groupe EFD Induction Group) le 1^{er} décembre 2017. La première version est datée du 17 décembre 2015.

Le Code s'appuie sur les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Voir : <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

Ci-après, EFD Induction désignera le groupe EFD Induction Group, sa maison mère et ses filiales. Le CdC s'applique à l'ensemble des parties prenantes, y compris le Conseil d'administration, la direction et tout autre employé, représentant ou autre personne agissant pour le compte de la société. Bien que le CdC ne s'applique pas directement aux partenaires commerciaux, EFD Induction ne souhaite pas s'associer à des partenaires ne disposant pas de normes éthiques appropriées.

Objet

Le présent CdC contribue à poser les bases de la définition du comportement qu'EFD Induction attend de l'ensemble des employés et autres parties prenantes dans le monde. Il repose sur les valeurs d'EFD Induction : respect, fiabilité, coopération et passion.

Le CdC doit contribuer au développement pour EFD Induction d'une identité commune et prévenir tout problème d'intégrité. Dans ce contexte, l'intégrité désigne « la qualité d'une personne honnête et juste ». L'intégrité est une question d'attitude, de comportement. Entreprise de classe mondiale, EFD Induction doit faire preuve d'une tolérance zéro à l'égard des comportements illégaux ou contraires à l'éthique.

Valeurs de l'entreprise : respect, fiabilité, coopération et passion.

Le travail quotidien et le comportement de chaque partie prenante doivent correspondre aux valeurs de l'entreprise. L'objectif est de livrer des produits et des services à nos clients à un prix raisonnable, sans pour autant en compromettre la qualité ni la fiabilité. Il s'agit de tenir nos promesses, d'assurer une bonne coopération interentreprises et de servir nos clients, où qu'ils soient, de la meilleure manière possible. Mais il s'agit également de respecter la loi, de se conduire de façon honorable et de traiter les autres avec respect. Ces valeurs constituent la base des activités d'EFD Induction. La direction et les employés du monde entier sont tenus de s'adapter et de se montrer à la hauteur de ces valeurs, et doivent s'exprimer s'ils pensent que quelqu'un ne remplit pas ses obligations vis-à-vis des normes imposées.



Directives

Lois et règlements

EFD Induction se conformera toujours aux lois et règlements des pays dans lesquels l'entreprise exerce ses activités. Si les règles et règlements d'EFD Induction sont plus exhaustifs que les lois d'un pays et sont compatibles avec les lois/réglementations de ce pays, les règles de l'entreprise s'appliqueront.

Droits de l'homme

L'ensemble des parties prenantes d'EFD Induction respectera et appliquera les règles et principes établis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. Voir par exemple: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>

Hygiène, sécurité, environnement (HSE) et environnement de travail

EFD Induction respecte des directives s'appuyant sur les normes environnementales intégrées aux dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. En outre, EFD Induction fait siens les principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail. Ceux-ci comprennent notamment le droit de liberté syndicale, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Travail des enfants

Tout enfant a droit à l'éducation et aux loisirs, et ni EFD Induction ni aucun de ses partenaires n'auront recours à des enfants comme main-d'œuvre. EFD Induction soutient pleinement la Convention internationale des droits de l'enfant des Nations Unies et exerce ses activités conformément à celle-ci. Voir: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>

Substances dangereuses et matières premières de conflits

Chez EFD Induction, nous respectons les exigences réglementaires relatives aux interdictions et restrictions portant sur les substances dangereuses et évitons de recourir à des matières premières de conflits, c'est-à-dire des matières premières provenant de zones de conflit et contribuant au financement de gouvernements et de mouvements responsables de violations des droits fondamentaux.

Fraude et corruption

Les activités relevant de la fraude ou de la corruption dans le cadre de transactions commerciales sont formellement interdites, qu'elles concernent des fonctionnaires ou des partenaires commerciaux privés. Cela signifie qu'il est interdit de proposer, d'offrir ou de recevoir de pots-de-vin de façon directe ou indirecte dans le but de profiter d'avantages. Le bon fonctionnement des marchés profite aux individus autant qu'aux entreprises, y compris EFD Induction, et la corruption entrave la conversion des pays vers des économies de marché efficaces.

Avant qu'EFD Induction ne conclut d'accords de collaboration ou de joint-ventures ou ne cherche à acquérir une entreprise, des procédures obligatoires de diligence raisonnable doivent être mises en œuvre pour déterminer toute infraction à la politique de tolérance zéro d'EFD Induction concernant la corruption.



Dessous-de-table

Dans certaines régions, verser une « petite contribution », par exemple aux pouvoirs publics, pour simplifier une procédure est monnaie courante. EFD Induction interdit formellement tout recours à des dessous-de-table.

Cadeaux

La limite entre dessous-de-table et cadeaux peut être difficile à définir. La règle établie par EFD Induction est qu'aucun employé ne peut recevoir ou offrir de cadeaux d'une valeur supérieure à 40 €. Les cadeaux en liquide ne sont pas autorisés. Tous les cadeaux offerts ou reçus doivent être signalés à la direction, par exemple en les faisant figurer parmi les frais de déplacement. Tout déplacement financé par des tiers doit être approuvé à l'avance par la direction d'EFD Induction.

Sobriété

Le Conseil d'administration, la direction et l'ensemble des employés sont responsables de la rentabilité opérationnelle du groupe et sont par conséquent tenus de s'efforcer de limiter autant que possible les dépenses. Cela signifie que la sobriété est de rigueur quand il s'agit d'effectuer des dépenses, quelle qu'en soit la fin. En cas de déplacement, il convient de choisir l'option la plus rentable disponible. Les avantages salariaux, voitures de fonction et autres avantages doivent respecter un certain niveau de sobriété et tenir compte des coutumes et conditions locales.

Discrimination

EFD Induction interdit toute forme de discrimination se fondant sur le sexe, l'origine ethnique, le pays d'origine, l'ascendance, la couleur de peau, la langue, la religion, l'orientation sexuelle ou le handicap. Le respect des individus constitue la pierre angulaire de l'intégrité d'EFD. Tout individu mérite d'être traité avec respect et dignité.

Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque les intérêts personnels d'un individu, sa famille ou son appartenance à tout groupe ou catégorie de personnes entrent en conflit avec les intérêts de l'entreprise. De telles situations peuvent survenir si un employé est en mesure d'octroyer des contrats commerciaux ou d'embaucher du personnel ou est en contact avec des concurrents. En conséquence, les employés sont tenus de ne prendre part à aucune activité commerciale extérieure à l'entreprise sans autorisation préalable de la direction. Les employés ne doivent pas non plus détenir de participations de fournisseurs ou de concurrents de l'entreprise ni accorder de contrats commerciaux à des entreprises contrôlées par des membres de leur famille ou des personnes comptant parmi leurs amis. Les employés qui estiment possible qu'ils se trouvent dans une situation de conflit d'intérêts doivent en informer leur supérieur hiérarchique, qui livrera ses recommandations après avoir consulté les ressources humaines et la direction de l'entreprise ou du groupe.

Équité commerciale

Les parties prenantes d'EFD Induction doivent être dignes de confiance et faire preuve pour chaque transaction d'un traitement équitable, aussi bien en interne qu'auprès des clients et des fournisseurs. La tarification des transactions interentreprises réalisées au sein du groupe EFD Induction doit être conforme au principe de pleine concurrence. Les principes de tarification intragroupe figurent en détail dans les Directives relatives aux prix de transfert d'EFD Induction Group. Ceux-ci simplifient la comptabilité et le suivi des opérations des filiales et garantissent leur conformité à la réglementation fiscale nationale.



Concernant les transactions externes, EFD Induction s'engage à appliquer une tolérance zéro vis-à-vis des violations de la législation antitrust d'un pays, à une concurrence équitable et à éviter toute utilisation abusive d'informations confidentielles. Nous considérons qu'à long terme, EFD Induction a tout à gagner de la libre concurrence et du bon fonctionnement des marchés, optimales pour renforcer durablement sa compétitivité.

Lutte contre le blanchiment d'argent

EFD Induction respectera l'ensemble des lois sur le blanchiment d'argent en vigueur dans le monde. Le blanchiment d'argent survient lorsque des fonds provenant de sources illégitimes transitent par une activité légitime. Les employés doivent apprendre à détecter les signes de blanchiment d'argent, comme les réticences de clients à partager certaines informations ou leur souhait d'effectuer des paiements en liquide, et en informer leur hiérarchie sans délai.

Protection des biens de l'entreprise

EFD Induction souhaite fournir à ses employés le matériel et les informations dont ils ont besoin pour faire leur travail dans les meilleures conditions. Les employés doivent traiter les actifs physiques, les informations et les éléments de propriété intellectuelle avec la plus grande précaution pour éviter toute perte, tout vol ou dommage. L'utilisation limitée des ressources de l'entreprise à des fins personnelles n'est autorisée qu'après obtention de l'autorisation de la direction et à condition que cette utilisation n'entre pas en conflit avec les intérêts de l'entreprise.

Informations confidentielles de l'entreprise

Les informations confidentielles détenues par EFD Induction constituent une ressource précieuse que tout administrateur, employé ou représentant de l'entreprise doit protéger. Les informations confidentielles comprennent l'ensemble des informations non publiques (quelle qu'en soit la source) dont la divulgation pourrait être utile aux concurrents de l'entreprise ou dommageable à l'entreprise. Nous devons veiller à ce que les informations confidentielles ne soient utilisées que dans le cadre des activités commerciales de l'entreprise. Sauf si l'entreprise a donné son accord spécifique, de préférence par écrit, ou en cas d'obligation légale ou professionnelle, la divulgation d'informations confidentielles de l'entreprise est interdite.

Opportunités inappropriées

Il est interdit d'utiliser des informations obtenues dans le cadre de notre travail pour notre profit personnel. Il est également interdit de transmettre de telles informations à nos amis ou à notre famille et de concurrencer indirectement l'entreprise. Il est interdit de tirer profit des informations obtenues dans le cadre de notre travail, même après avoir quitté l'entreprise.

Activités politiques et religieuses

En aucun cas les fonds ou les actifs d'EFD Induction ne doivent être utilisés pour le financement de campagnes politiques ou d'activités politiques ou religieuses sans autorisation écrite préalable du Conseil d'administration. Chez EFD Induction, en aucun cas nous ne chercherons à nous faire rembourser quelque contribution politique que ce soit ou n'utiliserons les ressources de l'entreprise pour financer des activités politiques personnelles. En outre, en aucun cas nous n'entendons représenter l'opinion de l'entreprise sur un candidat à une élection, une cause politique, une décision ou un gouvernement de quelque manière que ce soit. Seul le Conseil d'administration, représenté par son Président, ou une personne autorisée par le Conseil d'administration peuvent effectuer des déclarations de telle nature au nom de l'entreprise.

Utilisation responsable des réseaux sociaux

Les réseaux sociaux comme Facebook, Instagram et LinkedIn ne cessent de gagner en popularité et en importance, non seulement dans la vie privée des individus, mais également dans le contexte professionnel. Ces sites permettent et encouragent la communication, les discussions et le partage d'informations. EFD Induction est favorable à l'utilisation des réseaux sociaux par ses employés. Cependant, il est important de se montrer responsable et d'avoir conscience de certains dangers. Les employés ne doivent pas divulguer d'informations confidentielles de nature financière, opérationnelle ou juridique appartenant à EFD Induction, à ses clients ou à ses partenaires commerciaux. Toute publication d'informations portant préjudice à EFD Induction peut constituer un manquement à ses obligations de loyauté. Si vous constatez que vous avez effectué une publication potentiellement préjudiciable, corrigez-la immédiatement et avertissez le service Marketing & Communications.

Respectez le droit de vos collègues et partenaires commerciaux à la vie privée et évitez de publier des photos d'eux ou de les identifier sans leur consentement explicite. Concernant LinkedIn, le service Marketing & Communications vous invite à lui faire part de vos suggestions, qui peuvent être publiées sur le site de l'entreprise et que les employés pourront à leur tour partager.

Communication interne du groupe

La famille EFD Induction dépasse les frontières, les fuseaux horaires, les cultures et les langues. Dans ces conditions, établir une communication ouverte dans un climat de confiance s'avère difficile. Tous nos employés s'efforcent de développer les compétences et l'attitude nécessaires pour pouvoir établir une bonne communication par-delà toute forme de frontière suivant les tâches qui leur sont confiées. Le choix d'un moyen de communication dépendra du contenu de la communication. Les moyens de communication disponibles sont la visioconférence et la liaison point à point avec les clients, les e-mails et le téléphone, en plus des réunions physiques.

Coopération entre la direction et les représentants du personnel

EFD Induction s'engage à respecter les lois et règlements nationaux concernant le partage des informations de l'entreprise avec les employés et à mettre en place les organismes nécessaires pour assurer l'échange d'informations et d'opinions concernant l'entreprise avec les représentants du personnel. En l'absence de réglementation nationale sur le sujet, EFD Induction veillera à ce que les employés soient tenus informés des questions influant sur le développement de l'entreprise.

Procédure de signalement (lanceurs d'alerte)

De façon régulière et dans le cadre de nos audits externes ou internes, EFD Induction s'assurera que chaque point du présent CdC est bien respecté. Il est essentiel de préserver notre intégrité, et tout manquement à nos principes éthiques doit être corrigé. Par conséquent, tous nos employés sont tenus de signaler d'éventuelles violations du CdC. Plusieurs exemples d'incidents à signaler figurent en Annexe 1.

Toute violation de la politique de l'entreprise constitue une grave infraction et sera traitée en conséquence. Des mesures disciplinaires appropriées seront engagées, allant de l'avertissement écrit à la résiliation du contrat de travail (ou de fournisseur). Un signalement à la police pourra être effectué si nécessaire.

Procédure de signalement :

- a. Les incidents doivent être signalés sans retard inutile. Les incidents survenus dans le passé doivent être signalés dès qu'ils sont connus. Le fait qu'un incident s'est produit dans le passé ne saurait constituer une excuse pour l'absence de signalement dudit incident.
- b. Un signalement doit comporter le nom de la personne à l'origine du signalement, la date et l'heure et une courte description de l'incident. Les signalements faits par voie orale doivent être confirmés par écrit (par exemple par e-mail).
- c. Le signalement doit être transmis à la direction locale et/ou au siège de l'entreprise à Skien, en Norvège.
- d. Chaque signalement doit faire l'objet d'une enquête par la direction de l'entreprise.
- e. Des ressources locales peuvent être utilisées pour enquêter sur certains aspects de l'incident signalé si cela semble plus pratique ou nécessaire.
- f. Le résultat de l'enquête sera donné dans les 60 jours suivant le signalement et sera examiné par le PDG.

Protection des lanceurs d'alerte :

- a. Nul employé ne fera l'objet de discriminations ou de représailles pour avoir signalé de bonne foi une violation du CdC d'EFD Induction.
- b. Toutefois, tout employé se rendant délibérément responsable de la dénonciation calomnieuse d'une violation du CdC peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail.

Adresses de signalement :

- a. Directeur de filiale
- b. Régions :
 - i. Amérique du nord : Vice-président : Randy Borden (Randy.Borden@efd-induction.com), port. : +1 (248) 866-3201
 - ii. Asie: Vice-président Qin Song (Qin.Song@efd-induction.com), port. +86-138 1769 3353
 - iii. Europe: Vice-président Tore Thorsteinsen (Tore.Thorsteinsen@efdinduction.com), port. +47 922 60994
- c. Siège social:
 - i. PDG Bjørn Eldar Petersen (Bjorn.Petersen@efd-induction.com), port. +47 982 14010
 - ii. CFO Espen Schie (Espen.Schie@efd-induction.com), port. +47 901 98687
 - iii. Finance Director Per Anders Evensen (Per-Anders.Evensen@efd-induction.com), port. +47 915 38681
- d. Président du Conseil d'administration :
Ørjan Svanevik (Orjan.Svanevik@arendalsfoss.no), port. +47 414 51560

Le directeur général local est le premier point de contact auquel peut être adressé un signalement, mais les signalements peuvent être faits à n'importe quelle personne figurant dans la liste ci-dessus, selon la nature et le contenu desdits signalements.

Annexe 1

Exemples d'incidents à signaler (liste non exhaustive):

- a. Un employé pense qu'un cadre, un directeur ou un autre employé est responsable de pratiques douteuses en matière de comptabilité ou d'audits.
- b. Un fournisseur propose à un employé un cadeau ou une somme d'argent de nature inappropriée, que l'employé accepte.
- c. Un cadre ou un directeur demande à un employé de falsifier des données de l'entreprise.
- d. Un employé falsifie des paiements ou des remboursements de dépenses.
- e. L'entreprise trompe des clients, des fournisseurs, des investisseurs ou d'autres personnes ayant des intérêts financiers dans EFD Induction.
- f. Violation de la législation antitrust ou sur la concurrence.
- g. Un directeur demande à des employés de se livrer à des activités jugées illégales ou douteuses.
- h. Un employé vole des espèces, des marchandises ou d'autres actifs de l'entreprise.
- i. Un employé de l'entreprise est responsable de violations des normes environnementales.
- j. Toute forme de harcèlement, notamment de nature raciale ou sexuelle.
- k. Toute autre activité susceptible de constituer une violation de la législation locale applicable ou le CdC d'EFD Induction.