

VDL Groep



# Code de conduite



L'union fait la force



# Table des matières

1. Personnes devant respecter ce code de conduite	4
2. Coopération avec les clients, fournisseurs et autres relations commerciales	5
3. Management et personnel de VDL	7
4. Environnement et société	8
5. Questions sur ce code de conduite	9

Cher collègue,

L'union fait la force Telle est la devise de VDL Groep, une entreprise familiale internationale comptant 104 sociétés réparties sur 20 pays et employant environ 17 000 personnes. VDL Groep a une structure organisationnelle horizontale et il y règne l'ambiance ouverte et informelle d'une entreprise familiale accordant une grande importance à certaines valeurs et principes fondamentaux. Ces valeurs et principes fondamentaux ont été repris dans le présent code de conduite (nommé ensuite le « code »).

Chaque employé de VDL est tenu de respecter le présent code. Il est ici essentiel de faire preuve de bon sens. Nous devons nous comporter les uns envers les autres de façon honnête et respectueuse. Non seulement entre nous mais aussi envers nos clients, fournisseurs et autres relations commerciales. Nous pourrions ainsi nous protéger mutuellement, protéger nos relations et l'excellente réputation de VDL Groep. Nous vous encourageons pour cela à discuter ouvertement des dilemmes pouvant survenir au sein de nos entreprises. Si quelqu'un ne respecte pas ce code, ses collègues doivent l'interpeler.

Chez VDL, nous aimons relever les défis, nous sommes ouverts aux nouvelles idées et pouvons rapidement nous adapter si des opportunités se présentent. Nous sommes persuadés que l'obtention de réels succès réside dans la fierté de nos collaborateurs qui développent et fabriquent nos produits. Et c'est avec eux que nous entendons dépasser toutes les attentes. Veiller à ce que nos innovations techniques apportent une contribution à l'amélioration du bien-être de tous et à la continuité : notre principal objectif.

Avec votre mobilisation pour la défense de nos valeurs et principes fondamentaux, nous sommes certains de pouvoir être fiers de VDL Groep et le rester à l'avenir. L'union fait la force.

### **La direction de VDL Groep**

Willem van der Leegte, président  
Jennifer van der Leegte  
Pieter van der Leegte  
Jan Mooren  
Theo Toussaint  
Paul van Vroonhoven

# 1. Personnes devant respecter ce code de conduite

Ce code doit être respecté par tous les employés et intérimaires de VDL Groep (nommé ensuite « VDL »). Les prestataires de services intervenant en tant que représentants ou conseillers de VDL doivent également se comporter conformément aux dispositions de ce code. Nous attendons de nos (autres) relations commerciales et de leurs employés un comportement conforme à ce code.

## 1.1 Que pouvez-vous faire ?

L'exercice de vos activités peut entraîner certains risques de comportement. Il est important de reconnaître ces risques (comportementaux), de les comprendre et de savoir comment les maîtriser. Vous devez également soumettre ce code de conduite aux prestataires de services avec lesquels vous travaillez. Nous pourrions ainsi veiller tous ensemble à ce qu'ils le respectent aussi.

Si vous remarquez que certaines valeurs et/ou principes fondamentaux ne sont pas respectés par des collègues ou des prestataires de services auxquels nous faisons appel, il est de votre devoir de le signaler à votre supérieur hiérarchique. Si possible, vous pouvez faire usage du règlement de VDL sur les lanceurs d'alerte.

## 1.2 Quelles sont les conséquences d'un non-respect de ce code ?

Le respect de ce code n'est pas seulement important pour VDL mais aussi pour vous-même. En effet, c'est une façon de nous protéger les uns les autres et de travailler dans un environnement agréable. Un non-respect de ce code peut entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement ou la résiliation de la relation de travail. Par ailleurs, pour certaines violations de ce code, VDL est dans l'obligation d'en informer les autorités. Les autorités peuvent dans un tel cas imposer des amendes et même des peines d'emprisonnement dans les cas extrêmes..

## 2. Coopération avec les clients, fournisseurs et autres relations commerciales

Outre la production et la livraison de produits et services de qualité supérieure, nos clients, fournisseurs et autres relations commerciales attendent de VDL un degré élevé d'intégrité et de professionnalisme. Nos relations avec eux doivent toujours s'inscrire sous le signe de la transparence et de l'honnêteté.

### 2.1 Droit de la concurrence

Pour pouvoir entreprendre, un terrain de jeu égalitaire revêt une importance essentielle. La concurrence déloyale doit être évitée. Il est donc important que les employés, intérimaires et prestataires de services respectent les législations et réglementations européennes et néerlandaises en matière de concurrence. Il convient d'éviter tout accord tarifaire illicite, tout partage du marché et tout abus de pouvoir.

### 2.2 Cadeaux et représentation

VDL part du principe que nous livrons des produits et services de grande qualité. Nous n'acceptons donc aucun accord (complémentaire) pouvant (directement ou indirectement) déboucher sur des avantages individuels. Nous ne laissons pas non plus nos intérêts privés intervenir dans nos contacts commerciaux. Les cadeaux ne doivent être acceptés que s'ils n'affectent pas notre indépendance. Seuls les cadeaux exprimant l'appréciation d'une relation de bonne qualité sont acceptables, pourvu que leur valeur économique ne soit pas disproportionnée. Les intérêts de VDL doivent toujours primer. En cas de doute, consultez toujours votre supérieur hiérarchique.

### 2.3 Anticorruption

Les transactions commerciales doivent être honnêtes et basées sur la confiance, sans qu'il soit question de pots de vin ni de corruption. La corruption est l'usage abusif de sa position pour en tirer des avantages personnels, par exemple par le détournement ou le chantage. L'objectif du corrupteur est que le corrompu fasse, ou s'abstienne de faire quelque chose et que le corrupteur tire profit de cette action ou de cette omission. Un employé ou intérimaire ne doit jamais accepter de recevoir ni de payer des pots de vin.

Chaque employé ou intérimaire effectuant des transactions commerciales (internationales) doit être conscient de toutes les lois anticorruption applicable et les respecter. Si vous êtes confronté à ou soupçonnez un cas de corruption, il est de votre devoir de le signaler à votre supérieur hiérarchique. Si possible, vous pouvez faire usage du règlement de VDL sur les lanceurs d'alerte.

### 2.4 Respect de la législation commerciale

Diverses législations commerciales nationales et internationales limitent et / ou interdisent l'importation, l'exportation et/ou le commerce de biens, technologies, logiciels et services (ce qui est également appelé « contrôle des exportations »). Il s'agit par exemple de mesures de sanction et d'accord de libre-échange. Chaque employé concerné par l'importation, l'exportation et / ou le commerce de biens et services doit respecter cette législation commerciale et / ou les accords passés en la matière. Pour pouvoir respecter ces règles, vous devez connaître la législation applicable à l'exercice de vos activités. Il est ici important de connaître la partie avec laquelle vous traitez, l'utilisateur final et l'usage qui sera fait des biens. En cas de doute, consultez toujours votre supérieur hiérarchique. Si vous ne respectez pas la législation commerciale nationale et internationale, cela peut nuire à (la réputation de) VDL.

Des marchandises ou produits peuvent par ailleurs être saisis, des restrictions à l'importation et à l'exportation et des amendes voire, dans le pire des cas, des peines d'emprisonnement peuvent être imposées.

### 2.5 Mesures contre le blanchiment d'argent

VDL opère de façon honnête, intègre et transparente et ne souhaite en aucun cas être impliqué dans des activités dont le produit est d'origine illicite (punissable).

Des activités légitimes peuvent être déployées pour blanchir de l'argent ou financer d'autres activités illicites, dont le terrorisme. Pour éviter de telles situations, les employés et intérimaires de VDL doivent connaître leurs relations et être vigilants à l'égard des relations qui ont des réticences en matière de communication d'information, souhaitent des paiements en espèces, expriment des demandes visant à éviter l'impôt ou à effectuer des paiements sur le compte d'un tiers. Si vous pensez ou savez qu'une partie est impliquée dans des activités illicites, vous devez en informer immédiatement votre supérieur hiérarchique.

## **2.6 Propriété intellectuelle**

Il est important que VDL défende ses secrets commerciaux et ses droits de propriété intellectuelle. Si nous ne le faisons pas, nous courons le risque de nuire à nos activités professionnelles ainsi qu'à notre réputation. C'est la raison pour laquelle vous devez garder le secret sur toutes les informations professionnelles étant portées à votre connaissance d'une quelconque façon et sur lesquelles repose une obligation de confidentialité ou dont vous pouvez raisonnablement supposer qu'elles sont soumises à une telle obligation de confidentialité.

VDL protège non seulement ses propres secrets commerciaux et droits de propriété intellectuelle mais respecte aussi les droits de propriété intellectuelle des tierces parties. Nos employés et intérimaires ne sont pas autorisés à recevoir ou diffuser des informations confidentielles sans autorisation.

## **2.7 Conditions de travail**

Tous les employés et intérimaires de VDL doivent être traités avec respect. VDL respecte les législations et réglementations nationales et internationales relatives aux conditions de travail (dont la santé, la sécurité et l'environnement). VDL ne tolère pas le travail des enfants ni le travail forcé et respecte toutes les législations applicables au travail des enfants. VDL attend le même comportement de la part de ses clients, fournisseurs et autres relations (commerciales).

## 3. Management et personnel de VDL

VDL attache une grande importance à l'ambiance de travail agréable et la sécurité sur le lieu de travail pour tous ses employés et intérimaires. Nos employés doivent au terme d'une journée de travail rentrer chez eux avec un sentiment de satisfaction et reprendre le travail avec énergie et enthousiasme le jour suivant. Cela n'augmente pas seulement le plaisir de travailler mais également la productivité et le fonctionnement de VDL en tant qu'organisation. Nous devons pour cela être ouverts dans notre communication et nous entraider. Nous comptons sur nos employés et intérimaires pour défendre et oser mettre en avant nos valeurs et principes fondamentaux.

### 3.1 Diversité, égalité des chances

Le succès de VDL dépend de la coopération et du talent de nos employés. VDL ne fait à cet effet aucune discrimination en fonction de la couleur de peau, de l'origine, de la religion, de l'âge et du sexe. VDL souhaite que chacun se sente bien au sein de l'organisation et qu'il y règne une ambiance de travail permettant à chaque individu de s'épanouir et de mettre ses talents en valeur. Pour cela, VDL traite chacun avec honnêteté, respect et dignité. VDL s'efforce de donner les mêmes chances à tous ceux qui avec leur talent contribuent à la réalisation des objectifs de VDL.

### 3.2 Comportement indésirable

Les comportements indésirables tels que le harcèlement, la discrimination, la violence ou l'intimidation sexuelle ne sont pas tolérés par VDL. Les employés et intérimaires peuvent signaler tout comportement indésirable et autres abus à leur supérieur hiérarchique ou personne de confiance. Un comportement indésirable peut entraîner jusqu'au licenciement ou à la fin de la relation de travail.

### 3.3 Vie privée

VDL estime qu'il est très important de traiter les informations à caractère personnel avec les plus grands soins et dans le respect de la loi. Cela n'est pas seulement valable pour les données personnelles des employés et des intérimaires mais aussi pour celles que VDL reçoit de ses clients, fournisseurs et/ou autres relations.

Les données personnelles ne doivent être traitées qu'à certaines fins clairement définies et justifiées. Les données personnelles doivent en outre être correctement protégées afin d'éviter toute utilisation abusive. Si ces exigences ne sont pas satisfaites, il existe un risque de porter préjudice aux employés, clients et/ou fournisseurs. Il existe alors également un risque d'atteinte à (la réputation de) VDL et l'autorité responsable de la protection des données à caractère personnel peut imposer une amende à VDL.

### 3.4 Tabac

Il est interdit de fumer dans et autour des bâtiments de VDL, à l'exception des espaces indiqués à cet effet par VDL.

## 4. Environnement et société

Avec le développement, la production et la commercialisation à l'échelon mondial de produits et services novateurs et compétitifs, VDL s'efforce d'apporter une valeur ajoutée au monde qui nous entoure et de créer avec son personnel des produits, services et systèmes permettant d'améliorer le bien-être et la prospérité de tous. Chacun au sein de VDL est motivé pour faire la différence et obtenir les meilleurs résultats. Le capital humain est notre plus grande richesse et c'est avec lui que nous pouvons exceller dans notre réflexion et nos actes. Avec notre équipe et nos partenaires. Notre politique (d'acquisition) vise à créer des emplois.

### 4.1 Entreprise socialement responsable

VDL considère que la responsabilité sociale de l'entreprise fait partie intégrante de la politique de l'entreprise. Cela signifie que les aspects de responsabilité sociale examinés lors des prises de décisions sur les questions d'organisation, de production et de technique.

### 4.2 Environnement durable

Bien que nos activités de sous-traitance occultent souvent l'apport de VDL dans divers produits, nous construisons des machines et produits qui apportent une contribution substantielle à l'amélioration de l'environnement dans lequel nous vivons. Nous le faisons entre autres dans le domaine de la construction automobile (voitures électriques et technologie des batteries), des soins de santé (appareils pour traiter le cancer) et de la science (exploration de l'univers). Nous visons également une utilisation durable des matériaux et la réduction des déchets. Les employés et intérimaires doivent respecter ces principes durant l'exercice de leurs activités.

## 5. Questions sur ce code de conduite

Pour toute question à la suite de la lecture du présent code de conduite, n'hésitez pas à contacter les interlocuteurs suivants auprès de VDL Groep :

**Niels Verweij**

Conseiller juridique  
+31 (0)40 292 50 00  
n.verweij@vdl.nl

**Miel Timmers**

Directeur de la communication  
+31 (0)40 292 50 00  
m.timmers@vdl.nl