Weber-Stephen France

Code de Conduite Professionnelle et d'Éthique applicable à Weber-Stephen France SAS

1. Introduction

Weber-Stephen Products LLC, et ses filiales à travers le monde, s'engagent à exercer leurs activités dans le respect de l'ensemble des lois et réglementations nationales en vigueur pour chaque entité, ainsi que du présent code d'éthique (le « **Code** »). En effet, nous pensons que le groupe Weber-Stephen ne peut pas se développer durablement sans le suivi de règles professionnelles de bonne conduite édictées dans un Code. Chaque salarié ou dirigeant du groupe Weber-Stephen doit comprendre qu'aucune pratique illégale, au titre du droit économique applicable ou de tout autre droit, ou simplement discutable du point de vue des valeurs morales, ne peut être cautionnée par le groupe et ce, même s'il s'agit d'atteindre l'un des objectifs poursuivis par le groupe. La réputation, le développement et l'avenir du groupe Weber-Stephen dépendent donc, dans une très large mesure, du respect de ce Code, par l'ensemble de ses salariés et dirigeants de chacune de ces filiales, dans la mesure où toute pratique répréhensible de par la loi applicable, ou les valeurs morales universelles, porte atteinte à la réputation durement acquise du groupe et à son bien-être futur.

C'est pourquoi, il est important que chacun des salariés et des dirigeants de toutes nos filiales se conforment au Code, dans le cadre de ses activités au sein de l'entité Weber-Stephen dans laquelle ils exercent leurs fonctions respectives. Le présente Code, rédigé à l'origine par et pour la société-mère américaine du groupe Weber-Stephen (Weber-Stephen Products LLC), a donc été adapté, dans sa forme, pour le rendre applicable aux salariés et dirigeants de Weber-Stephen France SAS (ci-après dénommée la « Société ») soumis aux lois et règlementations françaises.

Aucune violation du présent Code ne sera acceptée, quel qu'en soit le motif, sous réserve toutefois que les présentes respectent notamment les libertés fondamentales des individus, leur liberté d'expression, et soient conciliables avec les lois et réglementations françaises en vigueur, celles-ci incluant le droit européen applicable de plein droit ou transposé en droit français.

Toute violation du Code par un salarié de la Société pourra donc faire l'objet de mesures disciplinaires à son encontre voire, le cas échéant, d'un licenciement, dans le respect du droit du travail applicable. De même, la violation dudit Code par un dirigeant de la Société pourra entraîner l'application de sanctions civiles, à son encontre, voire pénales.

2. Respect des lois et réglementations françaises

La Société est soumise aux lois et réglementations françaises applicables (ci-après les « Lois et Règlements ») à son activité (droit des affaires, droit économique, droit du travail etc.), en ce compris, notamment, mais sans limitation, les lois en matière de délit d'initié.

DF

3. Conservation des dossiers de la Société et règles de communication aux tiers

La Société prend des décisions sur la base d'informations établies à tous les niveaux de ses différents départements. Aussi, toute information incomplète ou inexacte peut avoir de graves conséquences juridiques, financières ou autres pour la Société. Or, celle-ci est tenue, au regard des Lois et Règlements, de communiquer aux autorités compétentes des rapports d'activité et des déclarations d'imposition exactes, exhaustives et conformes aux Lois et Règlements. De même, elle s'engage à conserver des documents ou des dossiers exacts, qui reflètent avec précision son activité et permettent notamment de contrôler, calculer et vérifier le montant des impôts auxquels elle est assujettie. En conséquence, aucun salarié de la Société ne peut consigner dans ses documents ou dossiers des informations qui seraient de nature à tromper ou à informer les tiers de manière erronée, à déguiser la nature réelle des opérations effectuées, ou du résultat de la Société, ou encore à empêcher la tenue d'une comptabilité exacte. Par exemple, le groupe Weber-Stephen n'autorise pas, lors des commandes de produits ou, d'une façon générale, dans les relations contractuelles à établir avec les clients ou tout autre tiers, la conclusion d'accords secrets séparés, qui pourraient venir infirmer ou modifier les accords officiellement conclus ou signés.

De même, il est important que l'ensemble des déclarations que la Société doit établir, ou les vérifications qu'elle serait amenée à réaliser, soient effectuées dans les délais impartis en interne, ou par les tiers dans le cadre d'une procédure (et ce, même si un report est accordé à la Société, notamment de la part d'une administration). Tous les échanges de la Société avec les organismes locaux doivent être empreints d'honnêteté et d'intégrité, et respecter des règles du Code. Par exemple, aucun salarié ou dirigeant de la Société ne sera autorisé à produire des dossiers erronés, notamment dans le but de tromper une administration locale.

A titre de mesure interne, il est demandé que toutes les opérations effectuées par la Société soient enregistrées afin de permettre l'établissement de comptes sociaux reproduisant une image fidèle de la Société et ce, conformément aux principes comptables applicables en France. S'agissant plus particulièrement de la comptabilisation des actifs, les règles suivantes doivent être respectées par la Société, dans la limite de leur conformité aux Lois et Règlements ainsi qu'aux normes applicables (IFRS etc.) :

a. L'intégralité des opérations effectuées par la Société, et des éléments d'actif et de passif de celle-ci doivent être correctement comptabilisés dans ses comptes sociaux pour chaque exercice social, selon les Lois et Règlements et les normes susvisées ;

b. Aucune opération ne peut être conclue par la Société :

   (i) dans le seul but de l'acter ou de l'enregistrer de manière trompeuse,

   (ii) de créer une documentation fausse ou fictive, à l'appui de cette opération, ou

   (iii) si elle se traduit par une comptabilisation erronée de toute l'opération ;

DF

c. Les procédures de contrôle interne mis en place au sein du groupe Weber-Stephen, et/ou de la Société, doivent être suffisants pour garantir que les opérations sont exécutées conformément aux autorisations données par la direction du groupe Weber-Stephen et/ou de la Société ;

d. L'utilisation des biens de la Société par les salariés ou dirigeants de celle-ci ne peut qu'être conforme aux instructions du groupe Weber-Stephen et/ou de la direction de la Société ; et

e. La comptabilisation des actifs de la Société dans les comptes de chaque exercice social doit faire l'objet d'une comparaison avec les résultats enregistrés dans les comptes de l'exercice social précédent en vue d'une analyse.

Pour des raisons tant commerciales que juridiques, les dossiers de la Société doivent être convenablement tenus et ce, dans le respect des procédures internes à la Société et des Lois et Règlements. A titre de mesure interne, il convient de ne pas détruire et de ne modifier aucun dossier ou document (quel que soit le format utilisé, papier, courriel ou autre) qui concernent un litige, une enquête ou un contrôle, qu'il soit en cours ou probable. En revanche, aucun document ou dossier de la Société ne sera conservé au-delà du délai légal prévu par les Lois et Règlements, sauf décision spécifique contraire de la direction de la Société. Tous les documents ou dossiers de la Société comportant des données personnelles doivent être conservés, puis détruits de manière sécurisée, dans le respect des Lois et Règlements. Les salariés et dirigeants de la Société doivent, sans délai, informer la direction, et si besoin, celle de sa société-mère, de toute assignation, litige, enquête ou autre procédure en cours, ou à venir, relative à la Société, et dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions (y compris, notamment, toute procédure d'arbitrage, d'enquête administrative, toute réclamation de la Société formulée à l'encontre de l'un de ses mandataires, d'un tiers, d'un avocat ou d'une administration locale).

4. Respect du droit de la concurrence

Le droit de la concurrence est destiné à instaurer des règles du jeu équitables sur les marchés et à promouvoir une concurrence loyale. En général, il interdit notamment des pratiques anti-concurrentielles comme (i) les ententes sur les prix conclues avec les concurrents, les pratiques discriminatoires à l'encontre des clients ou des fournisseurs (ii) certaines techniques de vente comme la vente liée et (iii) certains comportements visant par exemple à empêcher l'entrée d'un concurrent sur le marché. Ce droit varie selon les pays et peut se révéler complexe.

Les salariés et dirigeants de la Société, dont les fonctions peuvent nécessiter qu'ils agissent dans le respect du droit de la concurrence français et européen, sont tenus, dans la mesure du possible, d'avoir connaissance des grands principes de ce droit, dans la limite des règles applicables à l'activité de la Société, et/ou de se faire assister par tout conseil compétent en la matière. Il importe que les salariés et dirigeants de la Société soumettent à leurs responsables immédiats, ou à la direction senior du groupe Weber-Stephen, tout questionnement qu'ils auraient en ce domaine. En tout état de cause et à titre de principe général, les salariés et dirigeants de la Société ne doivent pas communiquer d'informations confidentielles sur la Société à des concurrents.

DF

5. Principes de loyauté

Les relations entre la clientèle, les fournisseurs, les concurrents de la Société, ou du groupe Weber-Stephen, les salariés et les dirigeants de la Société doivent reposer sur des principes de loyauté, la recherche d'une concurrence loyale en termes de qualité, de prix et de services, et le respect des Lois et Règlements.

L'expression « principes de loyauté » signifie aux présentes qu'aucun avantage indû ne doit être obtenu par la Société, que ce soit par manipulation, dissimulation ou fausse déclaration de l'un de ses salariés ou dirigeants sur des faits substantiels, usage abusif d'informations confidentielles ou autres pratiques de même nature. Les salariés et dirigeants de la Société ne doivent ni recourir à des moyens abusifs ou illicites dans le but d'obtenir des informations privilégiées sur la concurrence, qui seraient la propriété de tiers, ni divulguer des informations confidentielles qu'ils auraient pu obtenir dans l'exercice de précédentes fonctions, ou dans le cadre de leurs relations avec d'autres sociétés.

6. Conflits d'intérêts

La Société souhaite encourager ses salariés et dirigeants à adopter un comportement éthique en toutes circonstances. Aussi, leur demande-t-elle de faire leur possible pour protéger ses intérêts et ne pas exercer d'autre activité susceptible de créer un conflit avec leurs responsabilités au sein de la Société, représenter une immixtion extérieure d'un tiers dans l'exercice de leurs fonctions, ou créer un conflit, réel ou probable, avec les intérêts commerciaux, financiers ou autres de la Société. Si un salarié de la Société estime qu'une situation est susceptible d'entraîner un conflit d'intérêts, ce salarié devra en informer sa direction sans délai. Si, de même, un dirigeant de la Société estime qu'une situation est susceptible d'entraîner un conflit d'intérêts, ce dirigeant devra en informer, sans délai, son responsable immédiat au sein du groupe Weber-Stephen.

Les exemples suivants illustrent le type de conflits d'intérêts susceptibles de survenir et que la Société souhaite éviter :

a. Les salariés et dirigeants ne peuvent détenir de participations directes ou indirectes dans des entités contrôlées par les fournisseurs, clients ou autres prestataires de service de la Société ou par des concurrents, sauf si ces participations sont inférieures à cinq pour cent du capital ;

b. Les salariés et dirigeants de la Société ne peuvent exercer un mandat social au sein de la société d'un fournisseur, client ou concurrent, ou agir pour ces derniers à titre de salarié, mandataire ou autre ;

c. Les salariés et dirigeants de la Société ne peuvent exercer, en sus de leurs fonctions pour celle-ci, une activité concurrente à cette dernière ;

d. Les salariés et dirigeants de la Société ne peuvent pas recevoir de cadeaux, de l'argent ou autres gratifications de la part de fournisseurs ou de tout tiers traitant avec la

RF

Société, sauf s'il s'agit (a) de simples invitations ou de cadeaux d'entreprise ordinaires et de faible valeur, conformes aux Lois et Règlements et aux pratiques commerciales locales et qui (i) ne constituent pas la contrepartie occulte d'un service non facturé, ou d'un pot-de-vin comme mentionné à l'article 11 ci-après relatif aux cadeaux, et (ii) qui sont reconnus comme tels par leur destinataire à réception (formule de remerciement à réception d'un cadeau de fin d'année etc.) et (b) de prêts consentis par des établissements financiers tiers, aux conditions du marché applicables, dans le cadre de la vie privée des salariés et dirigeants de la Société. Les termes de « cadeau », « gratification » etc. s'entendent dans leur acception la plus large possible, dans les limites toutefois du sens qui peut leur être conféré par les Lois et Règlements. Ceux-ci s'appliquent à la transmission de tout objet de valeur, ou à toute promesse expresse ou implicite de toute transmission, quelle que soit la forme de la contrepartie en jeu, à savoir de l'argent, des biens ou services, la remise de biens ou la mise à disposition gratuite et illicite de personnel. De même, aucun paiement qui ne pourrait pas être effectué directement par la Société ne doit l'être indirectement par l'entremise d'un dirigeant, d'un salarié, ou d'un membre de la famille du dirigeant ou du salarié, ou de tout autre tiers (se reporter à l'article 11 ci-après sur les cadeaux) ;

e. Les salariés et dirigeants de la Société ne sont pas autorisés à utiliser les fonds, les biens, le personnel ou toute autre ressource de la Société à des fins autres que professionnelles ; et

f. Les dirigeants de la Société ne peuvent pas bénéficier de la part de celle-ci, de prêts autres que ceux qui seraient destinés à l'acquisition d'actions ou de parts sociales de la Société ou de toute autre entité du groupe Weber-Stephen. Les salariés de la Société ne peuvent également pas bénéficier de prêts de la Société sauf autorisation ponctuelle de la direction.

La Société exige qu'en toute circonstance, ses salariés comme ses dirigeants s'abstiennent de toute conduite ou de l'exercice de toute activité, qu'elle figure ou non dans l'énumération ci-dessus, qui serait de nature à altérer leur capacité de jugement dans l'exercice de leurs fonctions et qui, par conséquent, constituerait un réel conflit d'intérêts au sens du présent article.

Les salariés et dirigeants de la Société s'interdisent, en outre, de faire intervenir un membre de leur famille, ou un tiers à l'entreprise, dans le but de lui faire accomplir une action qu'ils ont l'interdiction d'effectuer directement, en raison de leurs fonctions au sein de la Société.

7. Promotion de la Société

Les salariés et dirigeants de la Société s'obligent, à l'égard de la Société, à promouvoir ses intérêts légitimes et ce, chaque fois qu'une opportunité se présente en ce sens. Par conséquent, ils s'interdisent de récupérer pour leur propre compte toute opportunité qui leur serait présentée ou qu'ils auraient identifié du fait de leurs fonctions au sein de la Société, ou de l'usage qu'ils feraient des biens ou des informations de la Société, sauf si le ou les dirigeants de la Société les y autorisent, sous réserve de l'application de l'article « Renonciations » ci-après du présent Code.

NF

Les opportunités identifiées par un salarié ou un dirigeant, dans la sphère de sa vie privée, peuvent être considérées comme discutables même si celles-ci se rapportent à l'activité de la Société. Toute participation à une opportunité d'investissement ou d'activité extérieure à la Société, en rapport avec son activité actuelle ou future, doit faire l'objet d'un accord préalable de la direction de la Société.

Il est également interdit aux salariés et dirigeants de la Société de faire intervenir un membre de leur famille, ou un tiers dans le but d'accomplir une action qu'ils ont l'interdiction d'effectuer directement du fait du présent Code.

8. Biens de la Société

Tous les salariés et dirigeants de la Société doivent prendre soin des biens de celle-ci et les utiliser conformément à leur usage. Les vols, actes de négligence et gaspillages ont un impact direct sur la rentabilité de la Société. Ses biens tels que les fournitures de bureau et les équipements informatiques, ne doivent être utilisés qu'à des fins professionnelles.

L'obligation ci-dessus s'applique également aux informations confidentielles de la Société. Pour l'application de cette obligation, les informations confidentielles comprennent les droits de propriété intellectuelle et industrielle de la Société et/ou des entités du groupe Weber-Stephen, à savoir, mais sans limitation aucune, les secrets industriels, brevets, marques commerciales, droits d'auteur, logiciels, ainsi que les plans industriels de marketing, d'ingénierie et de fabrication, les dessins, les bases de données, les fichiers, les archives, les informations sur les rémunérations du personnel et des dirigeants, ainsi que les données et rapports financiers non publiés de la Société et/ou du groupe Weber-Stephen. Toute utilisation ou divulgation non autorisée de ces informations peut constituer une violation de la politique du groupe Weber-Stephen, en générale, et/ou de la Société, en particulier, et des Lois et Règlements et, par conséquent, faire l'objet de sanctions disciplinaires pour les salariés, civiles ou pénales pour les dirigeants.

9. Confidentialité

Les informations confidentielles de la Société constituent l'un de ses biens les plus importants. En conséquence, les salariés et dirigeants de la Société sont tenus d'en préserver la confidentialité, sauf en cas de divulgation autorisée par la Société ou imposée par les Lois et Règlements. Toute information non publique sur la Société ou sur des sociétés avec lesquelles la Société est en relation, est réputée constituer une information de nature confidentielle. Pour les besoins de l'application du présent article, les informations confidentielles comprennent, mais sans limitation aucune, les plans industriels ou de marketing de la Société, les études de cibles et les stratégies d'investissement, les prévisions de ventes, les pratiques tarifaires, les secrets industriels, les marques commerciales, les droits d'auteur, les logiciels, les fichiers, les bases de données, les archives, les données et rapports financiers de la Société non publiés, ainsi que toute information non divulguée, susceptible d'être utilisée par tout concurrent, ou dont l'utilisation pourrait s'avérer préjudiciable à la Société, à ses clients ou partenaires, si elle devenait connue. Il

DF

convient de veiller à ne divulguer aucune information confidentielle par inadvertance. Les supports qui renferment ces informations confidentielles, tels que les mémos, carnets, disques durs et ordinateurs portables, doivent être stockés de manière sécurisée. Toute publication ou discussion non autorisée sur Internet, qui ferait état d'informations concernant l'activité, ou l'avenir de la Société, est interdite.

Les salariés et dirigeants de la Société prendront connaissance des versions mises régulièrement à jour de la politique du groupe Weber-Stephen et/ou de la Société sur l'utilisation des courriels et d'Internet, ainsi que du règlement intérieur pour de plus amples informations.

Les salariés et dirigeants de la Société doivent être vigilants lorsqu'ils discutent d'informations sensibles dans des lieux publics, tels que des ascenseurs, aéroports, restaurants, et même dans les espaces « quasi-publics » qui existent au sein de la Société comme les cantines. L'ensemble des courriels, messages vocaux et autres communications utilisés par la Société sont *a priori* considérés comme confidentiels par nature, et ne doivent faire l'objet d'aucun transfert ou diffusion à des tiers, sauf pour des motifs commerciaux légitimes, ou s'ils sont communiqués par la Société à ses conseils. L'usage non autorisé d'informations confidentielles est interdit. Il peut également s'avérer illégal en vertu des Lois et Règlements et, par conséquent, faire l'objet de sanctions disciplinaires pour les salariés, ou civiles voire pénales pour les dirigeants.

En sus de ce qui précède, si un salarié de la Société utilise des informations protégées par la politique de confidentialité du groupe Weber-Stephen et/ou de la Société, telle que la politique de confidentialité relative au site Web du groupe, ce salarié ne devra utiliser ces informations que conformément à la politique concernée.

10. Lutte contre la corruption

Le groupe Weber-Stephen demande que ses salariés et dirigeants se conforment aux Lois et Règlements applicables en matière de lutte contre la corruption, sous peine de sanctions pénales.

D'une façon générale, les salariés et dirigeants de la Société s'interdisent de proposer ou de promettre, directement ou indirectement par l'entremise de tiers, tout versement d'argent, tout don ou promesse de dons de valeur à toute personne exerçant une fonction publique, que ce soit dans une collectivité territoriale, au niveau de l'Etat français, de la communauté européenne ou de toute organisation internationale, ou dépositaire de l'autorité publique, ou investie d'un mandat électif public (ensemble, un « Représentant »), dans le but d'influencer ou d'encourager ce Représentant à entreprendre toute action au profit de la Société, à prendre toute décision administrative en sa faveur, ou à l'assister dans l'obtention ou la conservation d'un avantage commercial ou autre. Par exemple, tout versement d'une somme à un Représentant dans le but d'obtenir un permis d'exploitation, un dégrèvement d'impôt, une modification ou un assouplissement de la réglementation au bénéfice de la Société constitue un acte de corruption et, par conséquent, interdit, de même que l'engagement de frais excessifs de déplacement, d'hébergement ou de restauration en vue d'influencer ou d'obtenir un avantage quelconque de la part d'un Représentant.. En tout état de cause, aucune somme ne pourra être payée, aucun bien attribué ou aucun service rendu au bénéfice d'un Représentant, que ce soit directement ou par l'entremise d'un intermédiaire, sans l'accord préalable écrit de la direction de la Société.

DF

Enfin, conformément à la politique du groupe Weber-Stephen et/ou de la Société, l'ensemble des frais engagés par les salariés ou les dirigeants de la Société pour son compte devront être intégralement comptabilisés dans les comptes sociaux.

11. Cadeaux et Invitations

Les invitations professionnelles et cadeaux d'entreprise sont destinés à renforcer les relations entre la Société et la clientèle, et à établir de bonnes relations de travail, et non à obtenir un avantage quelconque auprès des clients ou à faciliter l'obtention de décisions favorables de la part de Représentants.

À défaut d'autorisation écrite et préalable donnée par la direction de la Société, seuls les cadeaux d'entreprise et les invitations professionnelles conformes aux usages pourront être proposés ou acceptés par un salarié ou un dirigeant de la Société, à l'exclusion de tous cadeaux ou invitations (i) de valeur excessive, (ii) de dons en espèces, (iii) ou susceptibles de s'apparenter à un pot-de-vin ou à une contrepartie occulte et/ou (iv) de contrevenir aux Lois et Règlements. Ces principes s'appliquent à tout marché conclu par un salarié ou un dirigeant de la Société avec tout tiers, quel que soit le lieu de conclusion de ce marché et même si la remise ou l'octroi de contreparties sont habituels dans la culture du pays concerné. Si un salarié ou un dirigeant de la Société a des doutes sur le caractère licite d'un cadeau d'entreprise ou d'une invitation professionnelle, celui-ci devra s'en entretenir avec la direction de la Société, ou avec son responsable hiérarchique ou son responsable immédiat.

Comme indiqué à l'article 10 ci-dessus sur la lutte contre la corruption, les salariés et dirigeants de la Société s'interdisent de donner ou de recevoir des contreparties commerciales ou des pots-de-vin, sous quelque forme que ce soit, et dans quelque circonstance que ce soit et ce, conformément aux Lois et Règlements. L'expression « Contrepartie occulte » s'entend de tout don, avantage ou cadeau qui est ou pourrait être destiné (ou qui serait perçu comme tel), directement ou indirectement, à rémunérer une opération commerciale ou à obtenir une décision favorable ou à favoriser une action, et inclut non seulement tout versement d'argent mais également toute offre, tout don, toute promesse de don, ou toute remise de cadeaux d'une certaine valeur ou d'un avantage quelconque en vue d'obtenir une décision favorable. Par souci de clarté, aucun salarié ou dirigeant de la Société ne pourra solliciter ou encourager la remise d'un cadeau ou d'une gratification de la part de fournisseurs, de distributeurs, actuels ou futurs, ou de toute personne susceptible d'obtenir une décision favorable ou un marché pour la Société. Sous réserve de ce qui précède et de l'article 6 ci-dessus sur les conflits d'intérêts, les salariés et dirigeants de la Société pourront recevoir des invitations professionnelles ou des cadeaux d'entreprise de faible valeur, en conformité avec les Lois et Règlements et les pratiques commerciales locales.

Les salariés et dirigeants de la Société sont tenus de faire preuve de bon sens dans leur jugement sur la conduite à tenir dans les situations auxquelles ils peuvent être confrontés. Ils peuvent, s'ils ont des questions, solliciter les conseils de leur direction, de leur responsable hiérarchique ou responsable le plus immédiat. Si un salarié ou un dirigeant de la Société reçoit un cadeau, celui-

DF

ci pourra, en cas de doute, interroger son responsable sur le caractère approprié de la valeur du cadeau concerné.

Si un salarié ou un dirigeant de la Société reçoit un objet qui manifestement constitue une infraction au vu des Lois et Règlements et du présent Code, celui-ci devra se concerter avec la direction de la Société, ou avec tout responsable hiérarchique (s'agissant d'un salarié) ou avec son responsable le plus immédiat (s'agissant du dirigeant) afin de déterminer, avec lui, comment gérer cette situation.

12. Exportations

La Société devra suivre la politique générale du groupe Weber-Stephen en matière d'exportation de produits et ne pas commercialiser les produits Weber-Stephen dans les pays avec lesquels le groupe souhaite ne pas travailler, sous réserve toutefois de respecter le droit local des pratiques anti-concurrentielles et discriminatoires. Les salariés et les dirigeants de la Société devront, par conséquent, se conformer à cette politique générale, autant que les Lois et Règlements le permettent.

13. Activités politiques et dons

La Société estime qu'il est important que les salariés ou les dirigeants puissent prendre une part active dans les activités politiques en leur qualité de citoyens. Toutefois, les activités politiques ne doivent pas se dérouler pendant les heures de travail au sein de la Société (à l'exception des élections pour lesquelles la Société est tenue d'autoriser des absences ponctuelles des salariés, ou même des dirigeants, au regard des Lois et Règlements applicables en matière de droit du travail, telles celles des conseillers prud'homaux, ou d'organiser des votes au sein même de la Société telles les élections des instances représentatives du personnel). De même, les salariés ou dirigeants de la Société ne doivent pas, pour l'exercice de telles activités, utiliser les biens ou locaux de la Société (sauf dans les cas éventuellement visés ci-dessus où la Société est tenue d'organiser des élections au sein même de l'entreprise, pendant les heures de travail, au regard des Lois et Règlements applicables en matière de droit du travail). Les salariés et dirigeants de la Société doivent préciser clairement aux tiers, en cas de besoin, que leur participation à des activités politiques extérieures à la Société est effectuée en leur nom personnel et non en qualité de représentants de la Société. Les salariés et les dirigeants de la Société ne peuvent verser des dons à des organisations politiques, ou même rendre un service au nom et pour le compte de la Société. Si la Société juge opportun de prendre publiquement position sur des questions politiques, celle-ci désignera les personnes spécifiquement habilitées à s'exprimer pour son compte.

DF

14. Hygiène et sécurité sur le lieu de travail

La Société s'efforce de fournir un cadre de travail sécurisé et sain à toute personne travaillant en son sein. Tous ses salariés sont conjointement responsables du maintien des conditions de sécurité et d'hygiène sur le lieu de travail, et de l'application des Lois et Règlements applicables en matière de sécurité et d'hygiène, notamment en ayant l'obligation de signaler à la direction tout accident, dommage corporel, équipement dangereux et autre pratique ou situation dangereuse. Aucun acte de violence ni aucun comportement menaçant n'est autorisé au sein de la Société. De plus, la consommation d'alcool, de substances contrôlées ou la vente, la possession, l'usage ou le fait d'être sous l'influence de stupéfiants sur le lieu de travail est rigoureusement interdit.

15. Devoir de respect mutuel

Les salariés et dirigeants de la Société sont tenus de se conduire entre eux et vis-à-vis des tiers, clients, visiteurs, entrepreneurs indépendants, prestataires de services ou fournisseurs de produits de la Société etc., avec respect et considération. Par conséquent, aucun acte de discrimination ou de harcèlement contraire aux Lois et Règlements ne sera toléré et ce, à aucun moment. Les salariés et dirigeants de la Société doivent donc veiller à traiter les tiers de la manière dont ils s'attendent à être traités, dans un cadre professionnel. Les salariés et dirigeants du groupe Weber-Stephen et de la Société évoluent dans un milieu international, avec des personnes issues de cultures, religions et nations très différentes. Si un salarié ou un dirigeant de la Société n'a pas connaissance de ce qui est illicite ou illégal dans un autre pays que le sien, ou de ce qui peut blesser une personne de culture différente, celui-ci est invité à prendre le temps de se renseigner et de se familiariser avec des pratiques différentes. Il incombe à chaque salarié ou dirigeant de la Société d'être respectueux des normes, conduites et croyances différentes des personnes qu'il côtoie dans l'exercice de ses fonctions, qu'il s'agisse de clients ou d'autres salariés d'autres entités du groupe Weber-Stephen.

Il est impossible de dresser la liste exhaustive des comportements à éviter, voire interdits, dans la mesure où seules les circonstances propres à chaque situation permettent de comprendre si le salarié ou le dirigeant a agi de façon bienveillante ou, au contraire, avilissante et blessante. Les salariés et dirigeants de la Société doivent prendre en considération les critères suivants lorsqu'ils souhaitent définir un profil de conduite acceptable :

a. Traiter chaque personne avec dignité et courtoisie ;

b. Se demander si vous diriez ou feriez la même chose si une personne chère était à vos côtés ;

c. Ne pas faire de commentaire ni de plaisanterie, ne pas envoyer de courriel ni adopter un certain comportement, sauf si vous savez que celui-ci ne blessera pas les collègues qui peuvent vous observer ; et

d. Ne pas supposer que votre comportement est acceptable du fait que personne ne s'y est opposé.

NF

16. Dispositif d'alerte professionnelle

Les salariés et dirigeants de la Société sont invités à signaler toute violation grave des Lois et Règlements en matière financière, comptable et de lutte contre la corruption, ou du présent Code, au responsable des Ressources Humaines ou à leur responsable immédiat. Les salariés sont également invités à s'entretenir avec leurs responsables immédiats s'ils ont des doutes sur la meilleure ligne de conduite à adopter dans une situation donnée.

Toutes les informations seront traitées conformément aux Lois et Règlements en vigueur et notamment s'il y a lieu en conformité avec les délibérations ou autorisations de la CNIL en la matière. Des mesures de correction appropriées seront prises autant que de besoin, à la discrétion de la Société et dans le respect des Lois et Règlements applicables.

La Société n'adoptera aucune mesure de représailles à l'encontre d'un salarié, ou un dirigeant, du fait que ce dernier a procédé à une alerte de bonne foi. Toutefois, toute alerte effectuée de mauvaise foi pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires, voire d'un licenciement, en ce qui concerne le salarié, ou d'autres sanctions en ce qui concerne le dirigeant.

17. Renonciation

Toute renonciation à l'application du présent Code pour les dirigeants de la Société pourra être autorisée uniquement par le Conseil d'Administration de Weber-Stephen Products LLC.

18. Formalités – Entrée en vigueur

Le présent Code constitue une adjonction au règlement intérieur. En conséquence, et conformément aux dispositions de l'article L. 1321-4 du Code du Travail, il a été soumis pour avis au Comité d'entreprise le 12/01/2012, déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Pontoise, communiqué à l'Inspecteur du travail et affiché dans les locaux.

Il entrera en vigueur le 22/02/2012.

SIGNATURE :
13/01/12

Régis FLUSIN
Président