

Code de Conduite Conformité et Ethique

0. IDENTIFICATION DU DOCUMENT

Type de document :	Procédure cadre
Propriétaire :	Professional Ethics Manager, Head of Legal
Approuvé par :	Management Board, Conseil d'Administration
Document révisé le :	03/07/2023 – V4
Lieu de stockage :	MyJohnCockerill => Gouvernance et Politiques

Sommaire

CONFORMITE ET ETHIQUE DANS LE GROUPE JOHN COCKERILL	2
Introduction : conformité & éthique au profit de la durabilité	2
1.1 Gouvernance et engagement du management	3
1.2 Cartographie des risques	3
1.3 Système d'alerte	4
1.4 Sensibilisation et formation	5
1.5 Evaluation interne	5
CODE DE CONDUITE	6
Introduction	6
2.1 Droits Humains	7
2.2 Environnement	7
2.3 Gestion des affaires	7
2.3.1 Fraude et délits	7
2.3.2 Corruption et trafic d'influence	7
2.3.3 Cadeaux, invitations et voyages	8
2.3.4 Traçabilité et véracité des documents	8
2.3.5 Protection des actifs de l'entreprise	9
2.3.6 Protection des données personnelles (RGPD)	9
2.3.7 Sécurité des systèmes d'information	9
2.3.8 Porte-parole	10
2.3.9 Communication financière	10
2.3.10 Propriété intellectuelle	10
2.4 Parties tierces	11
2.4.1 Due diligence	11
2.4.2 Représentation commerciale	11
2.4.3 Représentants d'intérêts	11
2.4.4 Respect des règles de la concurrence	11
2.4.5 Fournisseurs et achats	12
2.4.6 Sponsoring, mécénat et partenariats	12
2.4.7 Délégation de pouvoir	12
2.4.8 Conflits d'intérêts	13
2.5 Contrôle des exportations et « Dual Use »	13
2.5.1 Exportations	13
2.5.2 "Dual Use"	14

CONFORMITE ET ETHIQUE DANS LE GROUPE JOHN COCKERILL

Introduction : conformité & éthique au profit de la durabilité

John Cockerill s'inscrit dans un modèle de croissance équilibrée, rentable et durable qui crée de la valeur à la fois pour ses clients, son personnel, ses actionnaires, ses partenaires, pour les communautés dans lesquelles il est implanté et pour la planète. Être conforme, faire preuve de loyauté et d'éthique dans les relations avec l'ensemble de ses parties prenantes contribue à cet engagement.

Que faut-il entendre par « Conformité » ?

La notion de Conformité (Compliance) désigne la conformité juridique à l'ensemble des règles applicables au Groupe John Cockerill et à ses entités telles qu'imposées par les lois et règlements en vigueur. Elle vise à s'assurer qu'une entreprise agit de manière conforme aux normes juridiques qui lui sont applicables par la mise en place de mesures en garantissant l'application et le respect.

Que faut-il entendre par « Ethique » ?

L'éthique est une discipline philosophique à la fois pratique et normative qui a pour but d'indiquer comment les êtres humains doivent se comporter, agir et être, entre eux et envers ce et ceux qui les entourent. Au sein de John Cockerill, travailler de manière éthique consiste à respecter des règles et manières d'être complémentaires que le Groupe a décidé de s'imposer même si elles ne sont pas encadrées par des lois ; ces règles sont liées aux valeurs principales que le Groupe promet, que partagent les collaborateurs du Groupe et qui influencent leurs comportements.

Les valeurs de John Cockerill

Humain

Nous sommes plus forts, car nous travaillons ensemble, en capitalisant sur notre diversité. Nous partageons des objectifs communs. La complémentarité et le respect mutuel sont au cœur de nos relations.

Innovant

Dans nos métiers, nous devons toujours avoir une longueur d'avance. Nous devons constamment inventer, nous réinventer. Nous abordons le monde qui évolue, non pas comme une menace, mais comme une multitude d'opportunités.

Engagé

Être engagé, c'est croire en ce qu'on fait, en être fier. Nous nous fixons des objectifs ambitieux et nous nous donnons les moyens de les atteindre. Nous sommes fiers de nos réussites et sommes capables de rebondir après un échec.

Responsable

Chaque collaborateur est un ambassadeur du Groupe. Il incarne ses valeurs à titre individuel ou en tant que responsable d'équipe. Au quotidien, nous agissons tous en incarnant les valeurs de John Cockerill, en étant exemplaire, qu'il s'agisse de sécurité, de santé, d'éthique ou d'intégrité. Nous veillons à être responsables de nos actes, à protéger les avoirs du Groupe, à ne pas nuire à ses parties prenantes ni à la planète

Orienté client

Nous n'existons que grâce à nos clients. Nous sommes à leur écoute et répondons à leurs besoins. Nous sommes fiables pour mériter leur confiance. Notre esprit de service génère des partenariats ancrés dans la durée.

- En outre, la conformité et l'éthique sont intimement liées aux 4 piliers du plan de route ESG du Groupe qui désigne les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance constituant sa performance extra-financière :
- Accélérer la transition vers une économie bas carbone et réduire notre propre empreinte environnementale
- Offrir à chaque employé une expérience diversifiée et épanouissante en lien avec ses aspirations
- Agir en citoyen responsable, pour la Société et respecter l'ancrage du Groupe dans l'Union européenne
- Assurer la transparence et l'efficacité de la gouvernance du Groupe, en ligne avec les standards ESG.



Quels sont les fondements du programme de conformité et d'éthique du Groupe ?

Le programme de conformité et d'éthique du Groupe John Cockerill est fondé sur :

- Un code de conduite conformité et éthique et des procédures associées détaillées
- Un dispositif de gouvernance
- Un système d'alerte
- Une cartographie des risques
- Des programmes de sensibilisation et de formation
- Un dispositif d'évaluation

1.1 Gouvernance et engagement du management

Par un comportement et des actes exemplaires, l'instance dirigeante est l'acteur majeur de la prévention et du respect des dispositifs conformité et éthique dans l'entreprise. Elle diffuse la culture de la conformité et de l'éthique et s'assure de leur mise en œuvre et de leur respect. Au sein du Groupe John Cockerill, le pilotage de la conformité et de l'éthique est assuré par des organes de gouvernance dédiés.

Conformité

La plus haute autorité en matière de conformité est incarnée par le CEO du Groupe qui répond de la conformité du Groupe au Conseil d'Administration. Pour ce faire, il s'appuie sur un Head of Compliance Groupe et Export Control et autant de Compliance et Export Control Officers que de Business¹ au sein du Groupe.

Le Head of Compliance et Export Control est garant de l'efficacité et de l'amélioration continue du dispositif de conformité. Avec l'aide des Compliance et Export Control Officers, il s'assure du déploiement et du respect du code de conduite dans toutes les filiales et entités du Groupe dans le respect des particularités de chaque implantation géographique. Il veille en outre à ce que les dispositions particulières des lois locales soient respectées lorsque le Groupe crée une filiale ou une succursale à l'étranger.

Le Head of Compliance et Export Control gère le dispositif de conformité à travers l'organisation de deux types de comités :

- Un Compliance Committee siège sur les matières d'anticorruption et de sélection des agents commerciaux et éventuellement de tiers avec lesquels le Groupe souhaite entrer en relation.
- Un Export Control Committee siège par Business pour les cas impliquant potentiellement des sanctions et/ou un double usage.

Ethique

La plus haute autorité en matière d'éthique est incarnée par le Conseil d'Administration du Groupe à travers son Ethics Committee. Il se réunit régulièrement, émet des suggestions au Conseil d'Administration et est garant de l'efficacité et de l'amélioration continue du dispositif. Il s'assure du bon déploiement et du respect du code de conduite dans toutes les filiales et entités du Groupe dans le respect des particularités de chaque implantation géographique. Il veille en outre à ce que les dispositions particulières des lois locales soient respectées lorsque le Groupe crée une filiale ou une succursale à l'étranger.

Un Professional Ethics Manager assure le secrétariat de l'Ethics Committee à l'échelle du Groupe ; il reçoit et traite au premier niveau les alertes adressées en cette matière.

Engagement du management

Les membres du Conseil d'Administration et du Comité Exécutif, ainsi que toute la ligne hiérarchique, respectent les principes du code de conduite conformité et éthique de John Cockerill. Ils veillent à assurer leur déploiement dans leurs périmètres respectifs et à traiter avec diligence les questions de conformité et d'éthique qui leur seraient adressées. Ils s'engagent enfin à prendre les sanctions nécessaires vis-à-vis de toute personne qui ignorerait délibérément les pratiques à respecter, et ce en totale transparence avec les organes de gouvernance dédiés.

1.2 Cartographie des risques

La gestion des risques de conformité et d'éthique du Groupe est basée sur une cartographie des risques réalisée à échéances régulières telles que prévues par la Loi Sapin 2 dans les périmètres du Groupe où

¹ Business = secteur d'activités dans le Groupe John Cockerill est actif.



cette loi est applicable. Pour le reste du Groupe, tenant compte de la durée moyenne de ses projets, de la diversité de ses clients et des géographies où il est actif dans le temps, le rapport relatif à la conformité est présenté par le Head of Compliance au CEO à intervalles réguliers en fonction des expériences et des situations rencontrées.

1.3 Système d'alerte

S'informer

Au sein du Groupe John Cockerill, l'intégration du code de conduite conformité et éthique démarre dès l'accueil d'un nouveau collaborateur. C'est une étape incontournable. Tous les documents s'y rapportant doivent être mis à sa disposition dès son embauche et pour toute la durée de son parcours au sein du Groupe. Chaque collaborateur s'engage à respecter ce code et toute évolution le concernant dont il aura été correctement informé. Aussi, dès lors qu'un collaborateur fait face à une question de conformité ou d'éthique, son premier réflexe doit être de s'informer.

En parler

Même si de nombreux documents sont mis à la disposition des collaborateurs du Groupe pour les orienter en matière de conformité et d'éthique, la variété et la diversité des situations possibles ne permettent toutefois pas de prévoir tous les cas de figure. Pour trouver une réponse à ses interrogations, il est souvent nécessaire de partager ses questions :

- Via la ligne managériale, en commençant par le supérieur direct
- Via le dispositif d'alerte mis en place au sein du Groupe

Dans la mesure où le problème potentiel peut concerner des personnes que l'on connaît, donner l'alerte est souvent délicat. Il faut donc du courage et même de l'audace pour aborder ces sujets et exposer le dilemme à résoudre. C'est cependant le seul moyen de mettre un terme à un questionnement personnel ou à des pratiques incompatibles et de s'engager vers une amélioration.

Dans tous les cas :

- Une personne exprimant de bonne foi des préoccupations de conformité ou d'éthique ne pourra faire l'objet d'aucune mesure prise à son encontre, à l'encontre d'un de ses proches ou à l'encontre de son entreprise du fait de leur expression.
- Un collaborateur victime ou témoin de pratiques contraires aux principes du Groupe, ou subissant des pressions internes ou externes pour réaliser un tel acte devra saisir l'Ethics Committee du Groupe, qui est alors tenu d'instruire la requête et de rechercher les moyens de préserver ou de rétablir les droits légitimes des personnes concernées.

Alerter

John Cockerill met à la disposition de ses collaborateurs et de tout tiers externe au Groupe un dispositif d'alerte via une plateforme dédiée accessible via le site web du Groupe. En ce qui concerne le personnel, un accès au dispositif d'alerte est également accessible via l'intranet du Groupe.

Le dispositif est séquentiel :

1. Les « dépositaires » sont informés de leurs droits et devoirs en posant un tel acte
2. S'ils souhaitent disposer d'un avis juridique complémentaire, ils pourront s'adresser anonymement à un avocat pour les conseiller gratuitement
3. S'ils restent convaincus du bien-fondé de leur alerte, celle-ci est envoyée au Professional Ethics Manager du Groupe.

Les collaborateurs de John Cockerill peuvent également utiliser l'adresse mail ethics@johncockerill.com pour adresser leurs questionnements directement sur le bureau du Professional Ethics Manager du Groupe.

Cette double procédure d'alerte vise en priorité les dysfonctionnements graves susceptibles de mettre en jeu l'intérêt vital de l'entreprise ou l'intégrité physique ou morale de ses employés. Le Professional Ethics Manager s'engage à traiter confidentiellement tout signalement lui parvenant et à y donner suite après instruction des dossiers et consultation des comités ad-hoc (Head of Compliance et Export Control, Compliance Committee, Ethics Committee, Audit interne, HR...).



1.4 Sensibilisation et formation

Le Groupe veille à ce que le code de conduite soit mis en œuvre dans toutes les filiales et succursales existantes, tenant compte des risques et exigences spécifiques du secteur géographique et de la loi locale, et en les dotant des ressources adaptées. La formation en fait partie.

Collectivement, chaque manager doit porter les principes de conformité et d'éthique de John Cockerill auprès de ses collaborateurs. Il est tenu, non seulement d'informer ses collaborateurs de manière pratique et concrète sur les règles qu'ils doivent observer, mais aussi de s'assurer de leur compréhension. Il doit encourager ses collaborateurs à lui faire part de leurs interrogations et également signaler à sa hiérarchie les difficultés qu'il peut rencontrer dans l'application de ce code de conduite. C'est par l'exemplarité de son propre comportement que le manager insuffle conformité et éthique à ses collaborateurs.

Individuellement, chacun doit placer la conformité et l'éthique au cœur de ses actes et comportements professionnels quotidiens et ce, avec l'ensemble des interlocuteurs qu'il côtoie. Chacun doit s'efforcer d'agir de manière responsable, avec bon sens et discernement, évoquer avec ses collègues, comme avec sa hiérarchie, les questions et dilemmes inhérents à l'exercice de toute activité professionnelle.

John Cockerill veille à assurer la sensibilisation et la formation de ses collaborateurs ainsi que de certaines parties tierces. Pour chacun d'entre eux, des formations adaptées et régulières sont élaborées, en présentiel ou à distance, selon la fonction occupée. Des formations spécifiques sont programmées pour le Management Board et les fonctions dites sensibles, mais tous suivent une formation de base commune dispensée au moment de l'entrée dans le Groupe. Une attestation de participation est intégrée au parcours de formation au sein de l'entreprise. En outre, les collaborateurs sont régulièrement invités à actualiser leur formation en la matière.

Une attention particulière est portée à la mise à jour de ces supports, à la régularité des formations dispensées par le Groupe et à une communication récurrente sur le sujet via les médias employés par le Groupe.

1.5 Evaluation interne

L'évaluation du programme de conformité et d'éthique est réalisée de manière permanente et cyclique :

- Via des rapports annuels détaillés de toutes les procédures pour les obligations Sapin 2 de la réglementation française pour les entités concernées
- Via un rapport annuel général à l'échelle du Groupe

Cette évaluation est menée selon la méthodologie « Plan Do Check Act » dont les conclusions peuvent conduire à une adaptation du programme de conformité et d'éthique.



CODE DE CONDUITE

Introduction

Ce code de conduite dédié à la conformité et à l'éthique décrit les principes généraux et les modalités d'application que chacun doit mettre en œuvre dans ses activités et comportements professionnels : au sein du Groupe John Cockerill, sur le Marché et dans la Société. John Cockerill prône l'intégrité et réproouve la corruption sous toutes ses formes. Il s'engage à faire preuve de transparence et si requis, à coopérer avec les autorités publiques et judiciaires sur base de demandes officielles. Il veille à ce que les collaborateurs qui s'impliquent pour faire respecter ces principes n'en subissent aucun préjudice, et à ce que les sanctions appropriées soient bien mises en œuvre.

Ce code de conduite est régulièrement mis à jour pour tenir compte tant de l'évolution du cadre législatif que des principes éthiques partagés au sein du Groupe dans une logique d'amélioration continue. Il est complété par des procédures associées décrivant plus en détail les sujets couverts et regroupés à ce jour en plusieurs catégories principales :

- Droits Humains
- Environnement
- Gestion des affaires
- Parties tierces
- Contrôle des exportations et "dual use"

Tous les documents de John Cockerill relatifs à la conformité et à l'éthique sont accessibles sur l'intranet du Groupe, au même titre que tous les autres documents liés à ce code de conduite.

Standards applicables

John Cockerill entend respecter les lois en vigueur dans les pays où il est présent. En outre, ses principes d'action s'inscrivent dans ces textes de référence :

Individuellement par entité

- Les lois applicables à chaque entité du Groupe

Globalement à l'échelle du Groupe

- La loi française Sapin 2 comme référence en matière de prévention de corruption
- Les lois et réglementations en matière d'export control applicables au sein de l'Union européenne et des Etats-Unis ainsi que les législations applicables spécifiques propres aux pays dans lesquels nos entités sont établies ou dans lesquels nous réalisons des projets
- La convention des Nations Unies contre la corruption
- La Charte internationale des droits de l'homme (ONU)
- La Charte des Nations Unies « Responsable sourcing »
- La Déclaration relative aux droits et principes fondamentaux au travail (OIT)
- Les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales

Pour ce faire, John Cockerill organise une veille de ces documents et adapte ce code de conduite et les procédures liées en conséquence.

Acte contraire et sanction

Chacun, quelle que soit sa fonction, est responsable de son propre comportement et assume les conséquences de ses choix et de ses actes. Un acte contraire aux règles de conformité et d'éthique constitue une faute sanctionnable dans le cadre du contrat de travail et pouvant engager des demandes de réparation dans certains cas. Sur base d'une instruction spécifique, la sanction proportionnée à la faute commise pourra être de nature disciplinaire, administrative, civile et/ou pénale selon le cas.

De plus, poser un acte contraire au code de conduite peut engager la responsabilité de l'exécutant et de l'ordonnateur. Aussi, celui qui considère qu'il subit des pressions afin d'agir en contradiction aux principes



et intérêts du Groupe ou contre sa conscience est invité à le signaler via le dispositif d'alerte mise en place au sein du Groupe.

Cette exemplarité attendue a un corollaire : le Groupe s'engage à soutenir ses collaborateurs ou représentants agissant de bonne foi dans le cadre de leur fonction.

2.1 Droits Humains

Le respect des personnes et des cultures est au centre des préoccupations du Groupe. Dans le cadre de ses activités, il s'engage à :

- Proscrire toute **pratique discriminatoire, en parole ou en acte**, notamment basée sur le genre, l'âge, l'origine ethnique, sociale ou culturelle, la religion, les opinions politiques, les choix personnels de vie, des particularités physiques ou handicaps, ...
- Fonder des relations de travail basées sur le **respect** de la personne, la courtoisie et la reconnaissance et réprimer toute forme de **harcèlement** physique ou moral
- Proscrire le **travail forcé des enfants** et le trafic d'êtres humains
- Etablir un **dialogue social** de qualité avec les représentants du personnel et permettre la liberté d'expression et d'association
- Assurer la **protection des travailleurs** et des sous-traitants, préserver leur bien-être et leur santé physique en leur offrant un **environnement de travail sécurisé et de qualité**
- Respecter la **vie privée** de toutes ses parties prenantes, notamment dans le cadre du télétravail autorisé dans certaines entités du Groupe.

2.2 Environnement

John Cockerill est engagé pour un avenir décarboné, tant à travers les solutions fournies à ses clients qu'à travers la réduction de sa propre empreinte environnementale. Outre les lois qu'il respecte, le Groupe oriente ses choix et décisions pour préserver la planète et ne pas nuire aux générations futures. Il engage ses parties prenantes à en faire de même. Parmi les leviers d'action développés :

- Optimisation de l'efficacité énergétique et réduction des impacts environnementaux
- Préservation des ressources naturelles et de la biodiversité
- Réduction et traitement des émissions et rejets dont les déchets et leur possible recyclage
- Connaissance et maîtrise des impacts causés par les produits et matériaux employés

2.3 Gestion des affaires

2.3.1 Fraude et délits

La fraude correspond à toute action ou omission volontaire et dissimulée, commise dans l'intention de tromper ou de contourner des lois, des règlements ou des règles internes à l'entreprise, dans le but d'obtenir un avantage matériel ou moral indu pour le fraudeur ou pour un tiers.

John Cockerill proscrie la fraude sous toutes ses formes, quels que soient le moment, le lieu ou la circonstance. Le vol d'argent, de biens, de données, l'altération volontaire, la dissimulation ou la destruction de documents, les fausses écritures ou fausses déclarations, la manipulation des comptes, la contrefaçon, le blanchiment d'argent, l'escroquerie...sont des actes frauduleux qui expose aux sanctions prévues par la loi et par les organes de décision du Groupe.

2.3.2 Corruption et trafic d'influence

La corruption et le trafic d'influence constituent des délits proscrits au sein du Groupe John Cockerill. Ils représentent un risque réel, aussi bien pour les personnes qui en seraient responsables que pour les entreprises elles-mêmes.

La **corruption** désigne un pacte illégal entre deux ou plusieurs personnes :

- La corruption **publique active** est le fait, par quiconque (le corrupteur), de proposer ou de consentir, à tout moment, directement ou indirectement, à un agent public des offres, des promesses, des dons,



des présents ou des avantages quelconques, pour lui-même ou pour autrui, pour qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction (contrepartie)

- La corruption **publique passive** est le fait, par un agent public (le corrompu) de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour lui-même ou pour autrui, pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction ou facilité par celle-ci (contrepartie)
- La corruption **privée (active ou passive)** correspond aux mêmes faits, à la différence que le corrompu ne sera pas un agent public mais une personne exerçant des fonctions privées.

Le « **trafic d'influence** », recoupe :

- Le trafic d'influence **actif** qui est le fait, par quiconque, de consentir ou de proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne, pour elle-même pour autrui, pour qu'elle abuse ou parce qu'elle a abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.
- Le trafic d'influence **passif**, qui est le fait par quiconque, de solliciter ou agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour lui-même, ou pour autrui, pour abuser de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés, ou toute autre décision favorable.

2.3.3 Cadeaux, invitations et voyages

D'une manière générale, le Groupe tient à limiter le plus possible le nombre et le coût des cadeaux et invitations, que ceux-ci soient donnés ou reçus par des collaborateurs du Groupe.

Chaque collaborateur est invité à consulter son supérieur hiérarchique pour connaître ce qui est acceptable dans son entité et dans le respect de ces bonnes pratiques : dans la mesure où la loi applicable le permet, les cadeaux et invitations sont des marques de courtoisie qui doivent correspondre aux goûts et usages locaux, respecter le principe de réciprocité (faire un cadeau ou une invitation que l'hôte serait en mesure de rendre) et le principe d'information/transparence (informer systématiquement sa hiérarchie ou l'entourage professionnel dès lors qu'un cadeau est offert ou reçu).

Avant d'accepter ou d'offrir un cadeau, il est requis de se poser ces 3 questions :

- Ce cadeau pourrait-il modifier mon attitude vis à vis de la personne ou de la société ?
- Mon supérieur hiérarchique est-il d'accord pour que j'offre (reçoive) ce cadeau ?
- Puis-je parler sans gêne de ce cadeau avec mes collaborateurs et avec mes proches ?

Dans tous les cas, n'acceptez jamais d'offrir ou de recevoir un cadeau ou une invitation qui, pour une raison ou une autre, vous met mal à l'aise ou risque de mettre mal à l'aise votre interlocuteur ou votre entourage.

Enfin, toute proposition de voyage, qu'elle soit reçue ou offerte, dans le cadre professionnel, doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la hiérarchie.

2.3.4 Traçabilité et véracité des documents

Il est, de façon générale, prudent de conserver une trace écrite des principales étapes d'une décision ou action susceptible d'engager la responsabilité d'une entité ou d'un collaborateur. Ceci peut concerner tout document ayant servi à établir des résultats scientifiques, techniques, administratifs, comptables ou financiers. Ces documents doivent être conservés en conformité avec les réglementations internes ou externes les concernant.

Les documents que nous établissons, comme ceux que nous archivons, doivent être le reflet exact des faits, lieux et dates dont ils rendent compte. Tout collaborateur s'interdit d'établir un faux ou de falsifier un document. Celui qui soupçonne l'existence d'un tel document doit en avertir sans tarder sa hiérarchie, voire l'Ethics Committee du Groupe. Enfin, ces documents et autres registres doivent être conservés pour la durée et dans la forme requise par les lois et règlements en vigueur.



2.3.5 Protection des actifs de l'entreprise

Les actifs des entités du Groupe doivent être utilisés uniquement à des fins professionnelles, dans des conditions et avec des autorisations légitimes. Chaque collaborateur assure, dans la mesure de ses moyens, la protection et la valorisation de ce patrimoine, évite d'y porter atteinte et veille à ce qu'il n'en soit pas fait un usage frauduleux.

Cette règle s'applique :

- Aux **actifs matériels** : PC, smartphones, réseaux IT, propriétés, locaux, équipements, outillage, fournitures, véhicules, etc.
- Aux **actifs immatériels** : brevets, données, images, logiciels, marques, réputation, etc.

Un collaborateur constatant que des mesures de protection sont insuffisantes doit en alerter son supérieur hiérarchique, et faire de même en cas de constat de vol ou de tentative de vol, de piratage, d'espionnage, de sabotage ou de détérioration.

2.3.6 Protection des données personnelles (RGPD)

Conformément au RGPD, les sociétés du Groupe veillent à ce que les données personnelles de leurs travailleurs, fournisseurs et partenaires commerciaux :

- Soient traitées et transférées uniquement à des fins spécifiques et légitimes
- Ne soient pas traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités
- Soient adéquates, pertinentes, et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées
- Soient exactes
- Soient traitées de façon à garantir une sécurité appropriée, par des mesures physiques, techniques et organisationnelles
- Ne soient gardées que le temps nécessaire à leurs finalités

Les référents RGPD (Règlement Général de la Protection des Données) des filiales du Groupe en charge du dispositif associé peuvent demander l'appui du responsable RGPD Groupe dans le cadre de leurs missions.

2.3.7 Sécurité des systèmes d'information

Dans le cadre de ses fonctions, chaque collaborateur peut être amené à gérer ou à détenir de nombreuses informations. Ces dernières peuvent porter sur la clientèle, le personnel, la société ou, plus généralement, sur l'environnement économique, commercial ou juridique de la société (partenaires commerciaux ou financiers, fournisseurs, administrations, autres sociétés du Groupe, etc.).

En règle générale, toute information qui n'a pas été rendue publique doit être considérée comme confidentielle. Les informations qui font l'objet d'une réglementation particulière dans certains de nos domaines d'activités, comme par exemple les informations commercialement sensibles, doivent faire l'objet d'une attention toute particulière.

Aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de John Cockerill, il est recommandé aux collaborateurs de respecter la plus grande discrétion sur les informations, de quelque nature qu'elles soient, issues de leur entreprise ou relatives à celle-ci. Si vous devez transmettre de telles informations à un interlocuteur pour lui permettre de remplir sa mission, soyez attentif à ne lui donner que les éléments nécessaires, notamment si ces informations appartiennent tout ou partie à un tiers ou à un prestataire. Informez-le aussi du degré de confidentialité des informations qui lui sont transmises.

Une grande partie des informations confidentielles auxquelles les collaborateurs ont accès sont informatisées, raison pour laquelle le Groupe a défini certaines règles en matière de systèmes d'information auxquelles chacun doit se conformer.

Tout collaborateur applique strictement les recommandations en matière de Cybersécurité publiées et mises à jour sur l'intranet du Groupe.



Quelques bonnes pratiques à appliquer pour sécuriser les systèmes d'information :

- Je ne laisse pas de documents sensibles sur les imprimantes ou dans les salles de réunions et j'applique la politique du bureau net en les rangeant sous clé.
- Je suis responsable des visiteurs que je reçois et ne les laisse jamais seuls dans les locaux de l'entreprise.
- J'active l'écran de veille sécurisé dès que je quitte mon bureau, même pour un bref instant.
- Je n'ouvre pas les pièces jointes des courriers électroniques suspects ou non sollicités et n'y réponds pas.
- Je suis attentif à la confidentialité des documents que je traite lorsque je suis en voyage ou en télétravail

2.3.8 Porte-parole

Seules les personnes dûment mandatées ont le droit de s'exprimer au nom des entités ; elles utilisent les supports de communication officiels mis à disposition et en informent au préalable la Communication Corporate du Groupe.

Un collaborateur qui désire prendre la parole en public, publier ou répondre à une interview sur un sujet qui concerne une entité du Groupe ou le Groupe doit donc y être autorisé par une personne habilitée et s'exprimer sur base d'éléments de langage approuvés par la Direction de la Communication ou une personne déléguée par elle.

2.3.9 Communication financière

La communication financière du Groupe John Cockerill se décline en un certain nombre de rapports et de rencontres presse. Les principaux supports édités sont le « Rapport de mission » et le « Rapport financier ». Les informations qui y sont publiées font foi et ce sont les seules qui peuvent être communiquées en dehors du Groupe. La communication financière du Groupe est exclusivement prise en charge par les directions de la communication et financière.

Information privilégiée et délit d'initié dans le cadre des sociétés cotées

Est considérée comme privilégiée toute information précise, qui n'a pas été officiellement rendue publique, concernant directement ou indirectement une société cotée en bourse et qui – si elle était rendue publique – pourrait avoir une incidence sur l'évolution du cours des titres de cette société ou sur celle des produits financiers liés à ces titres (action, obligation, emprunt, option d'achat ou de vente, etc.). Certaines informations privilégiées peuvent également concerner les instruments financiers.

Une personne qui détient une information privilégiée est de ce fait qualifiée « d'initié ».

Toute personne détenant une information privilégiée concernant une société cotée doit s'abstenir de la communiquer à quiconque ne peut en avoir connaissance.

Sous peine de délit d'initié, toute personne détenant une information privilégiée concernant une société cotée doit s'abstenir de l'utiliser en acquérant ou en cédant pour son propre compte ou pour le compte d'autrui - ou en recommandant d'acheter, de vendre ou de conserver - les instruments financiers auxquels se rapportent cette information pendant les périodes déterminées par les réglementations locales.

Cette interdiction concerne les informations privilégiées et les valeurs de la société dont cette personne est le collaborateur, dirigeant ou mandataire, autant que celles de toute autre société cotée à propos desquelles elle détiendrait une information privilégiée.

2.3.10 Propriété intellectuelle

De même que les collaborateurs ont l'obligation de protéger les actifs immatériels du Groupe, ils doivent veiller à respecter la propriété intellectuelle du Groupe ou d'autrui. Cela est d'autant plus important pour les activités d'ingénierie où la propriété intellectuelle est capitale.

Par rapport à autrui, chacun doit donc éviter, par exemple, d'utiliser sans autorisation des brevets et droits d'auteurs et doit s'abstenir de se livrer à la copie ou au plagiat des marques, études, projets ou publications d'autrui.



Par rapport à John Cockerill, chacun doit s'interroger sur l'opportunité de protéger une recherche, un développement, une étude... en s'adressant à temps à la Direction du Développement.

2.4 Parties tierces

John Cockerill veut nouer avec ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires, des relations durables basées sur un dialogue sincère et transparent, sur le respect des réglementations en vigueur, des engagements et des règles de concurrence. C'est pourquoi il les encourage à adopter les mêmes principes de conformité et d'éthique que les siens.

2.4.1 Due diligence

Afin de vérifier que les parties tierces sont en conformité avec la Loi, il convient, avant toute entrée en relation d'affaires, de réaliser une « due diligence » dont l'étendue dépend du niveau de risque de chaque partie tierce. Cette due diligence prend notamment en compte les facteurs de risques inhérents au secteur concerné, la présence d'agents publics dans les organes décisionnels des parties tierces, la probité des parties tierces et leur implantation géographique.

Pour tout tiers, John Cockerill réalise une vérification de base via trois outils dédiés : World-Check ou équivalent, Dun & Bradstreet ou équivalent et un check rapide via Internet. Le Compliance Committee peut dans certains cas être sollicité pour faire des investigations complémentaires. Il est systématiquement mobilisé pour des analyses approfondies relatives aux fonctions de représentation commerciale, aux partenaires potentiels et aux cibles d'acquisitions potentielles.

Selon les résultats de cette « due diligence », le Groupe exigera de la partie tierce qu'elle se mette en conformité avant toute entrée en relation d'affaires avec celle-ci.

2.4.2 Représentation commerciale

Pour soutenir la commercialisation de ses produits et services, le Groupe John Cockerill fait appel aux compétences et aux réseaux de partenaires commerciaux (: agents, consultants et autres intermédiaires commerciaux) agissant dans les différentes régions du monde où le Groupe est présent. La sélection de ces partenaires ne peut se faire sans l'aval formel de la Direction juridique et commerciale du Groupe qui leur communiquera le code de conduite à respecter au terme d'une due diligence dont les résultats sont positifs. Le contrat conclu sera vérifié avant tout engagement par la Direction juridique et commerciale du Groupe.

La due diligence relative aux fonctions de représentation commerciale est menée systématiquement pour toute nouvelle relation de ce type et pour toute nouvelle transaction engagée par un représentant existant.

2.4.3 Représentants d'intérêts

La loi Sapin 2, considérée comme réglementation Groupe en matière de prévention de la corruption, exige qu'un registre des « représentants d'intérêts » soit tenue à jour.

Il s'agit de la liste de « lobbyistes » extérieurs à John Cockerill (pas son personnel) qui supportent la promotion des intérêts du Groupe auprès d'instances publiques régionales, nationales, internationales ou supranationales.

La création d'un tel registre est mise en place au sein du Groupe. Il est alimenté par les CEO de Business et les managers du Corporate qui auraient recours à ce type d'assistance.

La participation à des fédérations reconnues n'entraîne pas une obligation d'enregistrement dans ce registre.

2.4.4 Respect des règles de la concurrence

Le Groupe attache la plus haute importance au respect des règles de la concurrence et rejette toute pratique anticoncurrentielle. Ses collaborateurs sont invités à adopter un comportement irréprochable vis-à-vis de leurs concurrents, clients, fournisseurs et partenaires. Sont notamment prohibés : l'entente illicite,



l'abus de position dominante, les actes de corruption, l'échange d'informations privilégiées, les prix discriminatoires, excessifs ou prédateurs, etc.

Tout collaborateur du Groupe utilise exclusivement les moyens légaux et éthiques pour la recherche d'informations sur ses concurrents ; à titre d'exemple, l'intrusion et la dissimulation d'identité sont illicites. Il ne se livre ni à la diffamation, ni au dénigrement de ses concurrents et s'abstient de tirer avantage de documents inexacts, falsifiés ou déformés.

Tout collaborateur qui souhaite des précisions sur l'environnement concurrentiel légal d'un marché auquel il n'est pas accoutumé peut se renseigner auprès des entités du Groupe présentes sur ce marché.

2.4.5 Fournisseurs et achats

Les collaborateurs qui sont en relation professionnelle avec des tiers doivent être particulièrement attentifs au respect d'un comportement irréprochable. Il s'agit notamment des personnes du Groupe en relation avec les fournisseurs, prestataires et sous-traitants : prescripteurs, acheteurs, approvisionneurs, managers et, plus généralement, toute personne impliquée dans l'acte d'achat.

Ceux-ci doivent non seulement suivre les principes de ce code de conduite dans l'exercice quotidien de leurs activités professionnelles, mais aussi être particulièrement attentifs à la bonne sélection des fournisseurs du Groupe qui doivent aussi :

- Être conformes aux lois applicables
- Partager les dispositifs de notre propre code de conduite (Droits humains - Environnement - Gestion des affaires - Parties tierces).

John Cockerill veille en particulier au respect de l'égalité de traitement entre les fournisseurs et il s'assure que les décisions d'achat reposent sur une évaluation objective et comparative des fournisseurs. Les critères de prix, de qualité, de performance, les délais de livraison, la santé, la sécurité, l'environnement et l'adéquation des prestations proposées aux besoins du Groupe, sont les fondements de toutes ses décisions d'achat.

Par ailleurs, le Groupe se conforme strictement aux réglementations qui prohibent toute entente, pratique concertée ou abus de position dominante sur le marché concerné vis-à-vis de ses fournisseurs.

2.4.6 Sponsoring, mécénat et partenariats

Toutes les opérations de soutien menées par John Cockerill et la Fondation John Cockerill dans le cadre de sa politique de mécénat et de sponsoring sont transparentes et licites. Elles ne doivent pas créer de situations de conflit d'intérêts, ni constituer un moyen de financement détourné.

Seules les personnes dûment habilitées ont la possibilité d'ordonner ou d'initier ces opérations. La double signature est un bon moyen de garder une nécessaire objectivité.

John Cockerill s'interdit en outre tout soutien à des associations à vocation politique ou religieuse.

2.4.7 Délégation de pouvoir

L'entreprise John Cockerill représente une collectivité d'intérêts où chacun a un rôle déterminé à jouer. Manager ou collaborateur, chacun contribue à la performance globale de l'entreprise et détient une part de responsabilité correspondant à son périmètre d'activités.

Dans ce cadre, afin de garantir une bonne répartition des compétences, des obligations et des responsabilités, le management doit veiller à la mise en place effective et opérationnelle des délégations de pouvoirs et de signature nécessaires.

Tout un chacun doit savoir qui prend les décisions et qui peut les mettre en œuvre. Ces dispositifs, réglés de manière juridique par les statuts de la société pour les niveaux décisionnels les plus élevés, doivent être mis en place à tous les niveaux du Groupe.

Les bonnes pratiques en matière de délégation de pouvoir consistent donc :



- A mettre en place une échelle hiérarchique qui démultiplie les pouvoirs de prise de décisions (pouvoir de décision) et les pouvoirs de mise en œuvre (pouvoir de représentation par la signature des actes, courriers et documents). Il ne suffit bien évidemment pas de faire un simple organigramme mais bien de décrire très clairement qui peut décider de quoi et qui peut mettre en œuvre ce qui a été décidé en le faisant savoir aux personnes concernées.
- A instaurer l'obligation, par tous, de respecter les statuts de la société et la ligne hiérarchique des pouvoirs qu'elle a mis en place.

Je dispose d'un pouvoir de mise en œuvre, mais je n'adhère pas à la décision à mettre en œuvre. Que faire ?

La prise de décision représente un pouvoir institué par des statuts ou une organisation interne déterminée. Chaque décision est en principe prise de manière pesée par des personnes (administrateurs, délégués à la gestion journalière, membres du Comité de Direction) qui en mesurent les enjeux. Si toutefois, vous aviez à mettre en application une décision à laquelle vous ne pouvez adhérer car elle est contraire aux principes de John Cockerill, veuillez en parler directement à votre responsable hiérarchique ou à l'Ethics Committee du Groupe qui considérera la recevabilité de votre objection.

2.4.8 Conflits d'intérêts

On entend par conflit d'intérêts toute situation susceptible d'empêcher l'impartialité ou de créer des préjugés chez une personne. Cet échec d'objectivité est créé lorsqu'il existe un conflit possible entre l'intérêt personnel de la personne et l'intérêt d'une entreprise. Il pourrait également s'agir d'une situation dans laquelle une personne peut tirer un avantage personnel des actions ou des décisions prises sur cette situation. C'est le cas, par exemple :

- Lorsqu'un collaborateur se trouve dans une situation où il pourrait prendre une décision, non en fonction des intérêts de son entreprise, mais de ses propres intérêts, voire de ceux d'un parent ou d'un ami.
- Lorsqu'un collaborateur exerce une activité professionnelle en dehors de John Cockerill et la privilégie au détriment du temps qu'il consacre à sa fonction au sein du Groupe.

Tout collaborateur qui estime être en situation de conflit d'intérêts, et en situation de risque de voir ses décisions influencées pour John Cockerill, a l'obligation de s'entretenir avec sa hiérarchie et de demander qu'un écrit constate le contenu et la conclusion de cet entretien.

2.5 Contrôle des exportations et « Dual Use »

2.5.1 Exportations

John Cockerill s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de contrôle des exportations dans tous les pays où la société opère ou est située, y compris les lois et réglementations de contrôle des exportations de l'Union européenne et des États-Unis.

Les sociétés établies en dehors de l'UE et des États-Unis respecteront donc les lois de l'UE, des États-Unis et des pays où elles se trouvent.

En aucun cas, des exportations ne seront effectuées en contrevenant aux règles régissant les exportations de l'Union européenne, des États-Unis et aux autres directives éventuellement applicables, par une personne agissant au nom de John Cockerill.

Les employés de John Cockerill ne peuvent exporter aucune marchandise, technologie ou logiciel qui sont soumis à des contrôles en vertu d'une loi applicable au contrôle des exportations, sans avoir obtenu au préalable l'autorisation appropriée de l'autorité compétente. Cela inclut aussi pour John Cockerill les articles intégrant des technologies et des logiciels américains et qui sont soumis à des contrôles en vertu de la loi américaine applicable au contrôle des exportations.

Aucune activité ne sera entreprise en violation de la politique de John Cockerill et des politiques de l'UE et des États-Unis qui cherchent à contrôler la prolifération d'armes de destruction massive. Le non-respect de toutes les réglementations applicables peut entraîner, pour l'exportateur, l'imposition d'amendes et de sanctions pénales et/ou civiles, y compris des peines de prison et des sanctions pécuniaires, et les



employés qui s'en rendent responsables seront soumis à des mesures disciplinaires internes voire à un licenciement.

Toute entité du Groupe doit effectuer les vérifications nécessaires pour assurer le respect des législations décrites ci-dessus. L'Export Control Officer du Business dont relève cette entité doit veiller et aider les managers des entités qui en relèvent au respect de ces contraintes.

Toute question délicate concernant la légitimité d'une transaction ou des violations potentielles, doit être adressée au Head of Export Control du Groupe.

2.5.2 "Dual Use"

Il est de la responsabilité de chaque vendeur ou manager commercial d'un Business de soumettre toute nouvelle transaction aux ingénieurs et à l'entité technique du Business pour vérifier l'absence ou la présence de biens de « dual use » (bien civil susceptible d'avoir un usage militaire).

En cas de doute, la transaction sera soumise à l'Export Control Committee.

Cette vérification ne s'applique pas aux activités de John Cockerill Defense.

**Partageons ce code de conduite pour faire de la conformité
et de l'éthique un pilier de notre durabilité**

