



Code d'éthique Cabka N.V.

A. Avant-propos

Chers collaborateurs¹,

Cabka N.V. tient un groupe international avec des filiales en Allemand, Belgique, Espagne & Amérique du Nord (désignés ci-après collectivement par « CABKA »). Ses solutions innovantes et son développement continu ont permis à CABKA de bâtir sa réputation dans le domaine de la transformation durable et qualitative de matières plastiques. Le nom « CABKA » incarne l'esprit pionnier et inventif, la diversité et l'innovation.

Le modèle de CABKA repose en grande partie sur la notion de durabilité qui constitue une composante clé de notre stratégie d'entreprise. Nous avons en permanence à cœur de faire progresser la durabilité de nos produits et de nos solutions. Nous intégrons à cet égard des critères de réussite économique, de responsabilité sociale et de protection de l'environnement à nos activités, et permettons à nos collaborateurs et à nos clients de répondre aux besoins actuels et futurs de la société.

Dans tous les pays où nous opérons, nous sommes, en tant que CABKA, tenus de respecter les lois et les réglementations en vigueur. Cela vaut également pour les directives et les consignes internes applicables à CABKA qui se fondent sur le présent code d'éthique. Il est de notre responsabilité à tous de vivre et respecter au quotidien les valeurs fondamentales énoncées dans ce code d'éthique. Les règles de ce code s'appliquent à tous les collaborateurs de CABKA en Allemagne, Belgique, Espagne et Amérique du Nord. Si les dispositions légales applicables à l'étranger sont plus strictes que les règles du présent code d'éthique, les exigences les plus strictes s'appliquent.

La direction de CABKA doit donner l'exemple. Nous avons tous une obligation de transparence. Tout comportement inhabituel doit être signalé au responsable de la conformité (Compliance Officer) ou à un superviseur. Aucun auteur de signalement ne sera pénalisé. En plus du responsable de la conformité, les managers sont les premiers interlocuteurs dans la chaîne de prévention et d'action en cas d'infraction.

Les principes énoncés dans ce code d'éthique ne se limitent pas à souligner l'importance de la conformité légale qui varie selon les législations nationales. Ils visent également à encourager une réflexion personnelle et le sens des responsabilités chez chaque collaborateur.

¹ Pour la fluidité du texte et par souci d'uniformisation, nous avons renoncé à utiliser à la fois le féminin et le masculin. Les termes collectifs englobent les deux formes.

B. CABKA

Chez CABKA, nous parlons 11 langues et regroupons nos compétences sur plusieurs sites en Allemagne, Belgique, Espagne et Amérique du Nord. Nous sommes unis par une culture d'entreprise et des valeurs qui dépassent largement les frontières nationales. Nous nous imposons des exigences élevées dans notre travail.

I. Exigence envers nous-mêmes

Nous fabriquons des produits innovants et adaptés [aux besoins de] nos clients. Notre production se veut respectueuse de l'environnement et nous fabriquons des produits durables. Parallèlement à cela, nous cherchons à tous les niveaux à réaliser un travail de haute qualité. Nous traitons tout le monde – collègues, partenaires commerciaux ou clients –, avec respect et ouverture. Nous reconnaissons expressément les droits humains reconnus internationalement. Nous proscrivons le travail forcé et le travail des enfants. Notre groupe sain et en pleine croissance se projette sur le long terme pour, à l'avenir, parvenir à s'imposer comme un employeur sûr.

II. Nos valeurs fondamentales

1. Droits humains, respect et ouverture

Nous sommes avant tout attachés au respect des droits humains. Toute personne a le droit d'être traitée avec respect. Nous interagissons avec ouverture et intégrité. Aucune personne qui signale un problème critique au responsable de la conformité ne doit craindre d'être pénalisée.

2. Exclusion du travail forcé, du travail des enfants et de la traite des êtres humains

Le recours au travail forcé ou de nature similaire est totalement interdit. Tout travail doit être volontaire et les collaborateurs doivent pouvoir quitter leur travail ou leur emploi à tout moment. Les comportements inacceptables contre des collaborateurs, comme les violences psychologiques, le harcèlement sexuel et moral, sont proscrits. Le recours au travail des enfants à quelque stade de la production que ce soit est interdit. L'esclavage et la traite d'êtres humains sont strictement interdits. Nous appliquons sur ces sujets le principe de tolérance zéro.

3. Égalité de traitement

Nous rejetons toute forme de discrimination. Personne ne doit faire l'objet d'une discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'identité sexuelle.

CABKA soutient la diversité. Le harcèlement, quel qu'il soit, n'a pas sa place chez nous. Les plaintes doivent être signalées au responsable de la conformité.

4. Coopération et travail d'équipe

Notre environnement de travail est marqué par le travail d'équipe. Les intérêts de l'équipe passent avant les intérêts personnels. Les erreurs ne sont pas jugées. Nous les considérons comme une occasion d'apprendre et de faire mieux la fois suivante.

5. Protection de l'environnement

Nous agissons de manière responsable pour l'environnement. Nous produisons dans le respect de normes exigeantes. Notre consommation durable des ressources énergétiques nous vaut d'être certifiés. Nous menons des travaux de recherche et de développement, toujours dans le but de concilier efficacité économique et durabilité écologique. [Chez CABKA], chacun aspire à se comporter de la façon la plus respectueuse possible pour l'environnement.

C. Règles de conduite

I. Applicabilité à tous les salariés

Tous les collaborateurs de CABKA en Allemagne, Belgique, Espagne et Amérique du Nord sont tenus de suivre les règles de conduite et les principes de base suivants. Nous sommes conscients que nous devons nous comporter de manière responsable dans chaque situation et que nos actions peuvent déclencher des risques. Nous assumons la responsabilité de nos actes et nous nous faisons mutuellement confiance.

II. Principes de base de CABKA

Nous respectons la loi. Tous les collaborateurs de CABKA sont tenus de respecter les principes de base suivants dans leur travail quotidien et de s'efforcer de les faire respecter en interne, mais aussi par les partenaires et les prestataires de services externes.

1. Éviter les conflits d'intérêts

CABKA est très attaché à la stricte séparation des intérêts personnels et de ceux de l'entreprise. Les activités de CABKA ne sauraient être influencées par les relations personnelles ou les intérêts des collaborateurs. Les conflits d'intérêts réels ou apparents doivent être évités. Tous les collaborateurs sont encouragés à signaler les conflits d'intérêts réels ou potentiels afin d'éviter de s'exposer à d'éventuelles conséquences professionnelles ou pénales, et de porter préjudice à CABKA. S'il semble y avoir conflit d'intérêts, celui-ci doit immédiatement faire l'objet d'une communication et être traité en toute transparence.

Les conflits d'intérêts peuvent survenir lors : (i) d'activités annexes, (ii) de prises de participation dans des structures concurrentes, chez des partenaires commerciaux ou d'autres entreprises liées à CABKA, (iii) de transactions ou de décisions concernant des parents ou d'autres personnes liées.

2. Cadeaux et gratifications

En règle générale : les cadeaux et les gratifications sont exceptionnels. Ils ne doivent jamais être associés à une contrepartie. Celui qui offre ou accepte un cadeau ou une gratification doit le faire avec circonspection. Les petits cadeaux n'excédant pas une valeur raisonnable représentent des marques d'attention personnelle. Cependant, plus la valeur du cadeau ou de la gratification est élevée, plus le responsable de la conformité doit être consulté rapidement.

Tout cadeau ou toute gratification pouvant s'apparenter à de la corruption doit être refusé(e). En particulier, les dons d'argent, même sous la forme de bons d'achat, ne sont pas autorisés. La valeur et le contexte dans lequel le cadeau ou la gratification est offert(e) doivent systématiquement être pris en compte.

3. Concurrence loyale et lutte contre la corruption

CABKA opère au niveau international et soutient les pratiques de concurrence loyale. CABKA ne participe à aucun accord d'entente et aucune autre pratique interdits par le droit de la concurrence. Les infractions sont passibles d'une lourde amende et peuvent non seulement entraîner un préjudice financier, mais aussi porter atteinte à la réputation du groupe. La plus grande prudence est de mise lors de communications avec des entreprises opérant sur les mêmes marchés que CABKA. Chaque collaborateur, quel que soit son poste, est conscient du risque élevé que cela représente. Les opérations s'apparentant à de la corruption sont proscrites. La « tolérance zéro » s'applique à toute tentative de soudoiment ou à l'acceptation de pots-de-vin.

4. Prévention du blanchiment d'argent

CABKA n'exerce aucune activité liée au blanchiment d'argent. Si un collaborateur a connaissance de transactions financières inhabituelles, il doit les signaler immédiatement au responsable de la conformité.

5. Règles d'exportations et d'importations

CABKA se conformera à toutes les lois applicables en matière de contrôle des importations et des exportations, y compris, mais sans s'y limiter, aux sanctions, embargos et autres lois, règlements, mesures et dispositions gouvernementales régissant la transmission ou l'expédition de biens, de technologies et de paiements.

6. Droits et obligations des collaborateurs, liberté d'association

CABKA garantit des conditions de travail équitables. La santé et la sécurité de tous les collaborateurs sont une priorité essentielle. Chaque collaborateur est tenu de respecter les règlements sur la santé et la sécurité au travail.

Nous respectons le droit de nos collaborateurs à fonder et rejoindre les associations de leur choix, et à négocier collectivement. Les représentants de nos collaborateurs doivent être protégés contre toute discrimination. Ils peuvent accéder librement au lieu de travail de leurs collègues afin de pouvoir exercer leurs droits de manière légale et pacifique.

7. Biens et brevets de l'entreprise

Les biens de l'entreprise doivent être traités avec soin. Les biens de l'entreprise englobent l'ensemble des biens physiques, tels que les ordinateurs portables et les téléphones mobiles, et les éléments de propriété intellectuelle, comme les droits d'auteur et les brevets. Les brevets appartiennent au patrimoine de CABKA et doivent être protégés. Les collaborateurs qui participent au processus d'invention veillent à ce que la propriété des droits qui en découlent revienne à CABKA sans infraction à d'éventuels droits de tiers.

Pour éviter que nos collaborateurs soient accusés de plagiat, chaque invention fait l'objet de contrôles internes et de vérifications par des consultants externes pendant la durée du processus d'invention et au-delà, afin d'identifier une éventuelle violation des droits de propriété intellectuelle de tiers. Le soin dont nous faisons preuve se traduit également par la gestion parcimonieuse de notre consommation d'eau et d'électricité, ou des frais de déplacement.

8. Négociations avec des tiers

Seuls les collaborateurs expressément autorisés peuvent mener des négociations contractuelles avec des tiers. Ces collaborateurs savent que les contrats créent des obligations pour le groupe et que le simple fait de mener une négociation peut produire des effets juridiques. Étant donné la complexité du Droit, les détails des négociations contractuelles et la conclusion des contrats eux-mêmes doivent être discutés et examinés avec le service juridique.

9. Informations confidentielles

Chaque collaborateur traite les informations confidentielles avec la discrétion requise. Les informations confidentielles ne peuvent être divulguées qu'aux seuls collaborateurs chargés du dossier. Les collaborateurs qui reçoivent des informations confidentielles sont informés qu'il s'agit d'informations confidentielles.

Il est interdit d'évoquer des informations confidentielles en public, comme au restaurant ou dans les transports.

10. Responsabilité financière et comptabilité en bonne et due forme

CABKA s'engage à tenir une comptabilité en bonne et due forme. La comptabilité est en règle, transparente et conforme à la législation et à l'ensemble des règles applicables. Toute erreur doit immédiatement être signalée à la direction pour être corrigée.

Chez CABKA, les processus opérationnels essentiels sont dûment documentés et les informations financières correspondantes enregistrées, afin que les rapports produits restituent fidèlement l'activité de l'entreprise.

Les collaborateurs qui collectent ou transmettent des données comptables ou financières, calculent et transmettent des indicateurs, ou gèrent et diffusent d'autres types d'informations dans le cadre de leurs fonctions doivent s'assurer de l'exactitude, de la fiabilité et de l'intégrité de ces données, indicateurs et informations.

CABKA divulgue des informations financières et non financières conformément aux réglementations applicables et aux pratiques courantes du secteur.

11. Représentation de CABKA dans les médias publics et sociaux

Tout collaborateur doit être conscient que les opinions privées qu'il exprime en public peuvent également être attribuées à CABKA. S'il y a lieu de penser qu'un collaborateur représente publiquement CABKA, ce dernier doit prendre en considération les intérêts de CABKA. Il doit, le cas échéant, préciser clairement s'il s'agit d'un point de vue personnel.

Les réseaux sociaux font notamment partie de la sphère publique. Dès lors qu'un collaborateur déclare être salarié de CABKA, il endosse un rôle d'ambassadeur. Il appartient alors à chacun de protéger adéquatement les intérêts de CABKA.

Toute représentation publique de CABKA requiert, en règle générale, une certaine prudence. Seuls les collaborateurs dûment autorisés peuvent représenter officiellement CABKA. En cas de doute, le supérieur hiérarchique doit être consulté.

12. Documentation et protection des données

CABKA ne recueille des données que dans la mesure où la loi le permet et avec le consentement du collaborateur. Nous nous engageons à ne pas transmettre de données personnelles à des tiers et à les protéger en interne. Le respect de la vie privée va dans l'intérêt de chaque collaborateur.

Les transactions commerciales qui nécessitent des documents doivent être correctement consignées. Les exigences de base en matière de documentation d'entreprise doivent être respectées.

13. Marketing

Le personnel en charge des activités de relations publiques et du marketing s'appliquera à ne faire aucune fausse déclaration, et à ne transmettre aucune information mensongère ou trompeuse. Toute infraction à cette règle peut exposer CABKA à des demandes de dommages-intérêts et porter atteinte à sa réputation.

14. Pièces de contrefaçon

CABKA confirme que toute vente est conforme aux lois locales et que les produits vendus seront utilisés de manière légale.

15. Opérations d'initiés

CABKA est soumise au règlement (UE) n° 596/2014 relatif aux abus de marché, y compris tout règlement délégué y afférent (ci-après le " MAR "). A cet égard, CABKA dispose d'une politique en matière de délits d'initiés telle que publiée sur le site internet [\[lien\]](#) qui définit les obligations de CABKA et des employés de CABKA en ce qui concerne la propriété de, et les transactions sur, les titres de CABKA. La MAR exige également que CABKA tienne une liste des personnes qui, de manière régulière ou occasionnelle, peuvent avoir accès à des informations privilégiées.

La politique en matière de délits d'initiés vise à promouvoir le respect des obligations et restrictions pertinentes en vertu de la législation applicable en matière de valeurs mobilières, y compris le MAR et la loi néerlandaise sur la supervision financière. En outre, la politique vise à limiter le risque que la réputation et l'intégrité commerciale de CABKA soient affectées par des opérations interdites ou indésirables sur les titres de CABKA.

D. Validité, dénonciation, préservation de l'identité et protection contre les représailles

I. Validité

Le code d'éthique s'applique à tous les collaborateurs de CABKA. Des mesures et des sanctions sont prises en cas de non-respect du présent code d'éthique. Des conséquences professionnelles ou juridiques peuvent survenir. La conformité est de la responsabilité de chaque collaborateur.

II. Dénonciation, préservation de l'identité, protection contre les représailles

Si, malgré des mesures de conformité étendues, une violation se produit quand même, elle doit être signalée dès qu'elle est connue. Afin de protéger le dénonciateur, cette étape se déroule dans le cadre de la procédure de dénonciation décrite dans notre politique de dénonciation publiée sur le site web [\[lien\]](#).

Pour éviter les activités inappropriées, et en cas de doute sur le respect des obligations visées ci-dessus, le collaborateur devra contacter son superviseur/responsable direct ou, si les circonstances le justifient, le(s) responsable(s) de la conformité de l'entreprise.

CABKA s'engage à protéger tous les collaborateurs qui déposent une plainte pour menaces, harcèlement ou autres brimades au sein de l'entreprise. Les informateurs n'ont pas à craindre d'être licenciés.

Gat Ramon
Président

Tim Litjens
Directeur général