

## Directive relative au signalement et au traitement des violations des règles chez Messer



La réussite de Messer dépend en grande partie de la relation entre l'entreprise<sup>1</sup> et ses collaborateurs<sup>2</sup>. Celle-ci se caractérise par l'équité, la solidarité et la confiance mutuelles. Il est tout aussi important que les collaborateurs respectent des normes éthiques telles que l'intégrité et l'honnêteté, les dispositions légales ainsi que les règles internes, en particulier le Code Messer, lorsqu'ils agissent au nom de Messer.

Les violations des lois et des règles internes portent préjudice à Messer et à ses collaborateurs. Elles doivent être évitées, identifiées et éliminées le plus rapidement possible. Les collaborateurs de Messer ainsi que les partenaires commerciaux<sup>3</sup> doivent pouvoir signaler les violations dont ils ont connaissance sans craindre de sanctions.

Il est important que Messer ait connaissance d'éventuelles violations.

La présente directive décrit comment les signalements relatifs aux violations des règles telles que définies dans la section 1 ci-dessous ou aux comportements répréhensibles tels que définis dans la section 3 ci-dessous peuvent être signalés et comment ils doivent être traités.

---

<sup>1</sup> Messer SE & Co. KGaA et les entités affiliées

<sup>2</sup> Y compris ses collaborateurs à temps plein et à temps partiel, le personnel extérieur ou détaché et les anciens collaborateurs, les stagiaires, les collaborateurs en intérim, etc.

<sup>3</sup> Y compris les fournisseurs, les consultants, les prestataires de services et leurs employés.

## 1 Violations des règles

- 1.1 Les violations simples des règles sont des violations ou un soupçon suffisant de violation des lois et des règles internes, avec un préjudice économique potentiel pouvant aller jusqu'à 100 000 euros.
- 1.2 Les violations graves des règles sont notamment les violations suivantes ou un soupçon suffisant de violation des lois et des règles internes :
- (a) Violation du Code de Conduite de Messer, et en particulier
    - (i) Infraction aux lois antitrust et au droit de la concurrence ainsi que
    - (ii) la corruption et l'octroi ou la réception de pots-de-vin ou d'autres prestations pécuniaires ainsi que l'octroi d'avantages illicites ;
  - (b) les délits graves contre les biens, tels que la fraude, la corruption, le détournement de fonds ;
  - (c) Sanctions ou procédures pénales éventuelles ou en cours à l'encontre de Messer ou de collaborateurs de Messer sur la base d'un soupçon initial fondé ;
  - (d) Sanctions ou procédures pénales éventuelles ou en cours à l'encontre de Messer ou de collaborateurs de Messer sur la base d'un soupçon initial fondé et avec une éventuelle privation de liberté contre des collaborateurs de Messer en raison de violations en rapport avec leur activité dans l'entreprise ; ainsi que
  - (e) les violations entraînant un préjudice économique considérable de plus de 100 000 euros ou les violations susceptibles de causer pour Messer un préjudice considérable à la réputation à un niveau national ;
  - (f) violations des obligations essentielles de déclaration définies dans les Directives du Groupe (partie A).

## 2 Canaux pour signaler les violations de règles

- 2.1 Les collaborateurs et les partenaires commerciaux peuvent utiliser les canaux de signalement spécifiques suivants pour signaler les violations des règles.
- (a) Les canaux de signalement pour les collaborateurs sont :
    - (i) Les violations simples des règles au sens du § 1.1 doivent être signalées en priorité au Responsable Compliance de la filiale ou au Responsable Compliance en charge du domaine concerné, qui disposent d'une compétence locale en la matière ; elles peuvent également être signalées par l'intermédiaire de la ligne d'Intégrité (Integrity Line), voir § 2.1 [a] [ii] [A].

La liste des Responsables Compliance de Messer est disponible sur le MesserNet : (<https://messernet/web/compliance/home>).
    - (ii) Les violations graves des règles, telles que définies dans la section 1.2, sont à signaler en priorité par le biais de la ligne d'Intégrité (Integrity Line), ligne gratuite, ou directement au Directeur Compliance du Groupe.
      - (A) Les signalements via la ligne d'Intégrité (Integrity Line) peuvent être effectués par téléphone (le numéro de téléphone correspondant se trouve sur le site web) ou sur le site web dédié ([www.messer.ethicspoint.com](http://www.messer.ethicspoint.com)). Une description actuelle de la ligne d'Intégrité (Integrity Line) gérée par Navex Global est

disponible à l'adresse suivante :  
(<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105307/faq.html>).

(B) Le Directeur Compliance du Groupe est joignable par téléphone via la hotline (+49800 447 1000), ou par e-mail ([compliance@messergroup.com](mailto:compliance@messergroup.com)).

(b) Les canaux de signalement pour les partenaires commerciaux sont :

- (i) Vos interlocuteurs directs chez Messer, dans la mesure où le signalement ne les concerne pas, et
- (ii) Le Directeur Compliance du Groupe, qui est joignable par téléphone via la hotline (+49 800 447 1000), ou par e-mail ([compliance@messergroup.com](mailto:compliance@messergroup.com)).

### 3 Autres comportements répréhensibles

- 3.1 Les fautes commises dans le cadre de l'activité professionnelle attribuée au collaborateur concerné ainsi que les violations des procédures et des instructions de comportement spécifiques à un domaine d'activité (Directives du Groupe - partie B) ne constituent pas une violation des règles au sens de cette directive. De tels comportements répréhensibles doivent être signalés en priorité au supérieur hiérarchique direct ou au titulaire du pouvoir disciplinaire.
- 3.2 Si un collaborateur craint que le signalement d'un comportement répréhensible ne fasse pas l'objet d'une enquête de la part de son supérieur hiérarchique direct ou du titulaire du pouvoir disciplinaire ou craint d'être exposé à des représailles au sens du § 7.4. dans le cadre de son signalement, il peut également utiliser la ligne d'Intégrité (Integrity Line) ou les autres canaux de signalement au sens du § 2.1 (a) ci-dessus pour son signalement ; il en va de même si le comportement répréhensible constitue en même temps une infraction grave aux règles au sens du § 1.2.

### 4 Lanceur d'alerte, déclaration et exclusion des signalements

- 4.1 Au sens de cette directive, un **lanceur d'alerte** désigne tout collaborateur qui a connaissance de violations (éventuelles) de règles ou de comportements répréhensibles et qui fournit aux organes désignés dans les § 1 et 3 des informations relatives aux violations (éventuelles) de règles ou aux comportements répréhensibles.
- 4.2 Dans le cadre de leurs obligations découlant de leurs contrats de travail, les collaborateurs de Messer sont tenus de participer à la clarification des violations des règles ou des comportements répréhensibles. Selon la gravité de l'incident (par exactes préparatoires à des infractions pénales, menace immédiate pour l'intégrité corporelle et la vie), il peut également en résulter une obligation de déclarer un signalement ou d'informer les autorités.
- 4.3 Les signalements de violations de règles ou de comportements répréhensibles doivent être accompagnés d'une description aussi complète que possible des faits observés, de la désignation précise des personnes impliquées et, si possible, de documents appropriés. Une description incomplète peut facilement conduire à des conclusions et à des soupçons erronés, et compliquer l'enquête interne nécessaire. C'est pourquoi les signalements doivent être effectués en priorité en mentionnant l'identité du lanceur d'alerte. Cela facilite les demandes de précisions qui peuvent s'avérer utiles et éventuellement nécessaires pour les enquêtes internes qui s'en suivent. Les signalements effectués en tenant compte des considérations ci-dessus ont pour objectif de permettre une enquête interne efficace et de protéger les intérêts des personnes non impliquées.
- 4.4 Si un lanceur d'alerte demande à ce que son identité ne soit pas divulguée à l'entreprise, cela doit être garanti.

4.5 Les signalements concernant la sphère privée et intime des collaborateurs sont exclus, dans la mesure où ils n'ont aucun lien avec leur comportement professionnel.

## **5 Procédure de signalement**

5.1 La plausibilité des signalements relatifs aux violations de règles ou aux comportements répréhensibles est d'abord vérifiée.

5.2 La plausibilité des signalements reçus via la ligne d'Intégrité (Integrity Line) est d'abord examinée par le Directeur Compliance du Groupe et le Responsable Compliance du Groupe. Ce dernier décide si le signalement doit être transmis au Responsable Compliance en charge d'un domaine spécifique ou au Responsable Compliance de la filiale en vue de la poursuite d'un traitement.

5.3 Si un signalement est plausible, celui-ci sera vérifié dans le cadre d'une enquête interne. Cette dernière est réalisée conformément aux principes suivants :

- (a) Protéger le lanceur d'alerte ou garantir que les signalements anonymes ne permettent pas de remonter jusqu'à lui.
- (b) Ne pas discriminer les lanceurs d'alerte qui notifient des signalements de bonne foi ; c'est le cas lorsqu'ils ont, au moment du signalement, des raisons suffisantes de penser, compte tenu des circonstances et des informations disponibles, que les faits qu'ils signalent sont exacts.
- (c) Les enquêtes internes sont menées de manière objective, neutre et dans le respect des exigences légales applicables, en particulier les dispositions relatives au droit du travail et à la protection des données.
- (d) Les personnes concernées sur lesquelles pèsent des soupçons ne sont généralement pas impliquées dans la réalisation d'une enquête interne (pour empêcher la destruction de preuves et éviter les conflits d'intérêts).
- (e) Les droits de la ou des personne(s) concernée(s) par un signalement et sur lesquelles pèsent les soupçons sous-jacents doivent être respectés.

## **6 Obligation de coopération des collaborateurs**

6.1 Tous les collaborateurs sont tenus, dans le cadre de leurs contrats de travail, de soutenir une enquête interne. Cela implique qu'ils présentent l'intégralité des documents commerciaux demandés et qu'ils fournissent des informations complètes et véridiques sur les opérations commerciales, dans la mesure où les dispositions légales ne s'y opposent pas.

6.2 Toute personne qui compromet une enquête interne en influençant des témoins ou en se concertant avec eux commet un manquement grave à ses obligations découlant du contrat de travail ou du contrat de service, qui entraînera des mesures disciplinaires immédiates.

## **7 Protection des lanceurs d'alerte et des personnes qui leur viennent en aide**

7.1 Messer protège les lanceurs d'alerte de bonne foi et veille à ce qu'ils soient traités de manière objective et équitable.

7.2 Sans le consentement exprès du lanceur d'alerte, son identité ne doit pas être divulguée, à des personnes autres que les collaborateurs autorisés chargés de recevoir les signalements ou d'en assurer le suivi. Il en va de même pour toute autre information permettant de déduire, directement ou indirectement, l'identité du lanceur d'alerte.

- 7.3 L'identité du lanceur d'alerte ainsi que toute autre information mentionnée au § 7.2 ne peuvent être divulguées que si cela constitue une obligation nécessaire et proportionnée dans le cadre d'enquêtes internes initiées ou diligentées par les autorités locales ou des procédures judiciaires.
- 7.4 Toute forme de représailles (par exemple, l'adoption de mesures disciplinaires, le transfert de tâches, le refus d'avantages, l'évaluation négative des performances, la discrimination, etc.) ou la menace de représailles et la tentative de représailles constituent une violation grave des obligations qui découlent du contrat de travail/de service et entraîneront des mesures disciplinaires.
- 7.5 Les lanceurs d'alerte qui subissent un traitement défavorable en raison d'un signalement qu'ils ont émis doivent contacter le Directeur Compliance du Groupe. Celui-ci doit immédiatement prendre en charge le cas et clarifier les faits.
- 7.6 Les mesures susmentionnées s'appliquent également aux personnes qui viennent en aide au lanceur d'alerte dans sa démarche.
- 7.7 Les lanceurs d'alerte qui font un signalement malveillant ou abusif doivent s'attendre à des conséquences juridiques, y compris et notamment des mesures disciplinaires. Cela vaut également lorsque les lanceurs d'alerte communiquent d'abord leur information à des tiers, sans que l'intérêt de clarifier la violation réelle ou supposée de règles ou le comportement répréhensible prime.

## **8 Protection des personnes concernées par une alerte**

- 8.1 Si le soupçon d'une violation des règles ou d'un comportement répréhensible doit faire l'objet d'une enquête interne, la personne concernée par le signalement (ci-après dénommée la **personne concernée**) est informée avant la clôture de l'enquête interne. Elle a alors la possibilité de prendre position sur les faits suspects et le droit de consulter le dossier.
- 8.2 S'il s'avère, dès les premiers stades de l'enquête interne sur une éventuelle violation des règles, que les soupçons signalés sont infondés, il est possible de renoncer à une audition et à l'information de la personne concernée.
- 8.3 Si la personne concernée en fait la demande dans le cadre d'une enquête interne diligentée par un Responsable Compliance, le supérieur hiérarchique ne sera pas informé du soupçon, à moins qu'un entretien avec le supérieur hiérarchique ne soit absolument nécessaire pour clarifier les faits.

## **9 Durée de conservation**

Les données personnelles sont conservées et supprimées conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **10 Protection des données**

- 10.1 La présente directive sert de base juridique pour le traitement des données personnelles dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice/au respect des droits et des obligations découlant de la directive. Par ailleurs, la base légale applicable en vigueur pour l'autorisation du traitement des données s'applique.
- 10.2 Dans le cadre du traitement des signalements, les données personnelles ne sont collectées et traitées que dans les limites autorisées par la loi et uniquement dans la mesure où cela est


nécessaire à l'examen du signalement en question et à l'élaboration des rapports y afférents.

- 10.3 En outre, seules les personnes chargées de l'enquête relative au signalement ont accès à ces données et uniquement dans le but défini par la procédure concernée. Une transmission, un transfert ou toute autre divulgation ne peut alors avoir lieu que dans le cadre autorisé par la législation sur la protection des données.
- 10.4 En ce qui concerne le stockage et la suppression des données personnelles, les dispositions du § 9 s'appliquent.

\*\*\*

Bad Soden, 01/10/2021

Messer SE & Co. KGaA



Stefan Messer  
Chief Operating Officer



Helmut Kaschenz  
Chief Strategy Officer



Ernst Bode  
Chief Operating Officer Europe