

Code de Comportement dans le Commerce de Baumer Group

Exigences de comportement de base
Obligation éthique

*Relations avec des partenaires
commerciaux et tierces personnes*

Observation / Supervision
Protection des données / Sécurité des données

Maniement d'informations

Environnement / Sécurité du travail / Santé

Code de comportement dans le commerce de Baumer Group

Contenu

Préface

1.	Exigences de comportement de base / obligation éthique	3
1.1	Valeurs de l'entreprise / principes éthiques / comportement conforme au droit	3
1.2	Responsabilité / intégration / direction	3
1.3	Respect mutuel / honnêteté / intégrité	3
1.4	Qualité / satisfaction du client	4
2.	Relations avec des partenaires commerciaux et tierces personnes	4
2.1	Observation du droit de compétition et du droit sur les ententes	4
2.2	Corruption	4
2.3	Octroi d'allocations financières et de bénéfices à une tierce personne	4
2.4	Acceptation et exigence d'allocations financières et de bénéfices à une tierce personne	4
3.	Maniement d'informations	5
3.1	Informations / enregistrements / rapports	5
3.2	Discrétion	5
3.3	Protection des données / sécurité des données	5
4.	Environnement / sécurité / santé	5
4.1	Protection de l'environnement	5
4.2	Sécurité du travail	5
4.3	Santé	6
4.4	Gestion de risques	6
5.	Implémentation / contrôle	6
5.1	Avis du code de comportement dans le commerce	6
5.2	Observation / supervision	6
5.3	Personnes de contact en cas de questions / déclarations de fraudes	6
5.4	Mesures disciplinaires en cas de fraudes	6
Annexe		7

Préface

Chères collaboratrices
Chers collaborateurs

Le présent code de comportement dans la vie commerciale est en vigueur pour tous les employés du Baumer Group. Il doit servir comme guide et doit transmettre des idées précises sur les principes qui règlent la relation avec nos clients, livreurs et d'autres partenaires commerciaux ainsi que la collaboration entre les employés.

Puisque l'intégrité et la bonne réputation d'une entreprise peuvent produire des avantages compétitifs, le succès perpétuel est basé entre autres sur un comportement éthique et juridiquement irréprochable et sur une relation respectueuse. Par conséquent, on doit adapter dans nos considérations stratégiques et lors des affaires quotidiennes des hauts standards éthiques et légaux et être conscient que l'image de Baumer Group est principalement marquée par l'apparition, l'attitude et le comportement de chacun des collaborateurs. Étant un groupe d'entreprises qui agit dans le monde entier, le Baumer Group entretient avec chaque partenaire des relations commerciales qui sont basées d'une part sur la bonne foi, l'intégrité et la confiance et qui respectent de l'autre part les droits et règlements nationaux respectifs.

Le code de comportement reflète l'obligation et la perception de soi du Baumer Group d'employer partout de la même manière cette maxime dans le monde entier. Il va plus loin que le respect des lois et des règlements, puisque nous demandons de tous nos employés de s'orienter aux plus hauts standards pour l'intégrité et le comportement moral.

Nous escomptons de nos partenaires commerciaux qu'ils se chargent également de bien respecter les directives du code de comportement lors de leurs entretiens commerciaux avec le Baumer Group.

Frauenfeld, Octobre 2009



Dr. Oliver Vietze
PDG & Président de séance

1. Exigences de comportement de base / obligation éthique

1.1 Valeurs de l'entreprise / principes éthiques / comportement conforme au droit

Guidé par nos valeurs d'entreprise partenariat, précision et prospective nous aspirons à un développement durable pour notre activité commerciale. Dans tout cela nous tenons toujours compte du rendement économique, des règlements pour la protection de l'environnement et de nos obligations sociales. Nous abordons les différents intérêts de nos clients et partenaires commerciaux avec un comportement intègre, convenable et honnête. Nous respectons les droits de l'homme dans notre zone d'influence et nous gérons nos affaires d'une manière qui fait de nous un employeur exemplaire. Nous respectons les principes de la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail («Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work») en concordance avec les lois et coutumes nationales. C'est le plus haut devoir de Baumer de respecter dans tous les régions et pays les règlements légaux qui sont en vigueur pour les activités commerciales. Les infractions à la loi sont à tout prix à éviter. Chaque employé doit en cas d'infraction – indépendamment des sanctions prévues par la loi – tenir compte de conséquences disciplinaires due à la violation de ses obligations selon son contrat de travail.

1.2 Responsabilité / intégration / direction

L'image de Baumer Group est essentiellement marquée par l'apparition, l'attitude et le comportement correct de chacun des ses collaborateurs. Lors de l'accomplissement des ses devoirs chaque collaborateur doit tenir compte de cet aspect. Il est d'une grande importance pour notre succès durable que nous convainquions chaque client d'être digne de confiance. La confiance est inspirée par la transparence et la sincérité. Nous sommes des partenaires fiables et nous ne promettons rien que nous ne puissions pas tenir. En choisissant nos partenaires commerciaux avec soin et en nous assurant qu'eux aussi agissent en concordance avec les standards, nous faisons de même preuve de responsabilité.

Les aptitudes et l'engagement des collaborateurs sont un élément important pour le développement du commerce de Baumer. Nous escomptons que nos employés suivent une politique d'entreprise et qu'ils assument leur responsabilité. Pour cela nous les intégrons dans les projets et les prises de décisions, nous établissons la transparence nécessaire et créons les conditions pour atteindre les buts communs.

Chaque cadre se caractérise par un comportement personnelle exemplaire, une performance, une ouverture d'esprit ainsi que d'une compétence sociale et porte la responsabilité pour les collaborateurs qui lui ont été confiés. Il désigne des buts clairs, ambitieux et réalistes, mène avec confiance et délègue à ses collaborateurs autant de responsabilité et de liberté que possible. Il doit assumer des obligations d'organisation et de surveillance et est responsable qu'aucune infraction à la loi ne soit commise dans sa zone de responsabilité respective, qui aurait pu être évitée par la surveillance. Il garde aussi la responsabilité lors de la délégation de tâches singulières.

1.3 Respect mutuel / honnêteté / intégrité

Les relations entre la direction, les cadres et les collaborateurs sont marquées dans tous les domaines et succursales du Baumer Group par le respect mutuel, l'ouverture d'esprit, l'honnêteté et la collaboration en toute confiance. Nous développons de façon constructive des avis différents et nous pratiquons librement une communication active.

Nous respectons la dignité personnelle, la vie privée et les droits de la personnalité de chacun. Nous travaillons ensemble avec des femmes et des hommes de nationalités, cultures, religions et couleurs de peau différentes. Nous ne tolérons aucune discrimination, ni aucun harcèlement ou insulte personnelle.

Nous sommes ouverts et honnêtes et nous assumons notre responsabilité. Ces principes content aussi bien pour la collaboration interne que pour le comportement envers de partenaires externes.

1.4 Qualité / satisfaction du client

Notre obligation pour la qualité est inscrite comme valeur d'entreprise et est d'une importance centrale. Afin d'obtenir le plus haut niveau de qualité nous travaillons continuellement à l'amélioration de nos produits et de nos services. Il est de plus haute priorité de couronner nos clients de succès, parce que nous savons que leur succès garantira le notre. Le client est toujours le point de mire dans nos activités commerciales. Ses vœux et les exigences du marché déterminent nos actions. Nous sommes conscients que nous sommes mesurés aussi bien par notre comportement éthique, social et écologique que par la qualité de nos produits et nos services. Dans le but de garder la confiance de nos clients, nous aspirons à la meilleure performance dans tous les domaines.

2. Relations avec des partenaires commerciaux et tierces personnes

2.1 Observation du droit de compétition et du droit sur les ententes

Nous soutenons un concours honnête dans une économie libérale qui assure que notre travail et nos innovations soient honorés. Le principe de l'intégrité est aussi valable lors de la compétition des parts de marché. Chaque collaborateur est engagé à respecter les règles de la compétition honnête. Les collaborateurs n'ont pas le droit d'arriver à une entente ou de convenir avec la concurrence au sujet de tarifs, marchés ou capacités. Il est également inadmissible de conclure des accords sur un renoncement de concours, une remise d'offre simulée ou la division de clients et de territoires.

2.2 Corruption

Baumer interdit l'offre, l'acceptation ou l'exigence de corruption sous n'importe quel forme. Il en va de même pour le reflux des parties d'un paiement contractuel (« retour ») et l'emploi d'autres moyens ou voies pour des versements non autorisés à des partenaires commerciaux.

Baumer ne tolère aucune forme de corruption et réfère aux « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » ainsi qu'au « ICC Rules of Conduct to combat Extortion and Bribery ».

2.3 Octroi d'allocations financières et de bénéfiques à une tierce personne

Nous nous battons pour des contrats avec la qualité et le prix de nos produits et services innovants. Les collaborateurs n'ont pas le droit dans le cadre de l'activité commerciale de proposer ou d'accorder des avantages injustifiés à une tierce personne, ni sous forme de versement financière ni sous d'autres formes de performances. Les cadeaux publicitaires offerts à des collaborateurs de partenaires commerciaux doivent être choisis de telle façon, que chaque apparence de mauvaise foi et d'incorrection ou chaque influence amenant à l'aboutissement d'une affaire soit évitée. Les collaborateurs qui concluent des contrats avec des conseillers, entremetteurs, commerçants ou tierces personnes semblables doivent veiller à ce que ceux-ci ne leur accordent non plus des avantages injustifiés.

2.4 Acceptation et exigence d'allocations financières et de bénéfiques d'une tierce personne

Aucun de nos collaborateurs n'est permis d'utiliser son poste de travail pour exiger ou accepter des prestations ou d'avantages financières qui pourront influencer le comportement personnelle vis-à-vis de l'activité pour l'entreprise. Les cadeaux et hébergements sont acceptables tant qu'ils restent dans un cadre qui tient compte des coutumes usuelles de pratiques commerciales moralement irréfutables ainsi que des lois en vigueur et qui ne dépassent pas le cadre des frais raisonnables et adéquats.

3. Maniement d'informations

3.1 Informations / enregistrements / rapports

Un compte rendu véridique et correct est nécessaire pour une collaboration ouverte et efficace. Ceci est aussi valable pour la relation envers des collaborateurs, clients, partenaires commerciaux et institutions publiques. Toutes les informations, enregistrements et rapports qui sont rédigés à l'intérieur ou remis à l'extérieur, doivent être complets, corrects et véridiques. Ils ne doivent servir qu'aux intérêts commerciaux. Ce principe est aussi valable pour les facturations des frais.

3.2 Discrétion

La discrétion est à respecter aussi bien concernant les données spécifiques aux clients que les affaires internes des entreprises qui ne sont pas diffusées publiquement. Ceci concerne par exemple des détails qui concernent l'organisation de l'entreprise et de ses aménagements commerciaux, ainsi que les transactions commerciales et les processus de production, de recherche et de développement et les chiffres du compte rendu interne. L'obligation de garder la discrétion est aussi à respecter après la cessation de l'emploi.

3.3 Protection des données / sécurité des données

L'avantage de la communication électronique et de l'échange des données est décisif pour le travail efficace de chacun, mais il est aussi associé avec des risques pour la protection de la personnalité et la sécurité des données. Un important aspect de la gestion IT, de la fonction d'exécution et aussi du comportement de chacun est de prendre des dispositions efficaces contre ces risques. Les lois et les règlements en vigueur concernant la protection, l'usage et le transfert de données personnelles, confidentielles et internes sont respectés. Les données spécifiques aux clients ou personnes ne doivent être relevées, traitées ou utilisées que tant qu'ils sont requises pour des buts définis, précis et légitimes. Un haut niveau doit être assuré pour la qualité des données et la protection technique contre l'accès injustifié. L'emploi des données doit être transparent pour les concernés et leurs droits de renseignement, de correction et, le cas échéant, de contestation, de blocage et de suppression sont à respecter. La confidentialité des informations doit être maintenue à tout moment.

4. Environnement / sécurité / santé

4.1 Protection de l'environnement

La protection de l'environnement et l'égard de ses ressources sont des buts d'entreprise de la plus haute priorité. Nous sommes conscients des effets écologiques de nos activités commerciales et nous nous sentons obligés d'influencer de manière positive notre équilibre écologique par des mesures environnementales préventives, l'emploi de technologies favorables à l'environnement et l'identification d'innovations écologiques. Une gestion de l'environnement mondiale exige de hautes normes et veille à ce qu'on respecte la loi.

4.2 Sécurité du travail

La responsabilité envers collaborateurs et collègues commande la meilleure prévention contre des risques d'accidents. Ceci est aussi bien valable pour la planification technique de postes de travail, d'aménagements et de processus que pour la gestion de la sécurité et le comportement personnel au travail quotidien. Déjà lors du développement de nos produits l'organisation favorable à l'environnement, la sécurité technique et la protection de la santé sont des buts précis. Chaque collaborateur est instruit dans l'emploi de mesures relatives à la sécurité et doit toujours veiller à les respecter.

4.3 Santé

Nos employés ont droit à un milieu de travail sûr et sain qui correspond à un aménagement qui tient compte de la santé. Nous tenons beaucoup à ce qu'on poursuive nos règlements de santé et de protection au travail et nous assurons un milieu de travail sûr dans lequel la prévention active d'accidents est pratiquée et le danger de risques d'effets graves pour la santé est minimisé. Les drogues illégaux, la violence sous n'importe quelle forme ainsi que la menace, l'intimidation ou d'autres violences au lieu de travail sont interdites dans notre entreprise.

4.4 Gestion de risques

Nous pratiquons une gestion de risques active en identifiant les processus d'entreprise qui puissent représenter un risque pour l'environnement, la protection au travail et la santé de nos collaborateurs. L'importance et la portée du risque sont évaluées par nous et nous élaborons, si possible, des plans de mesures adéquats. L'implémentation de processus de contrôle correspondants assure la supervision permanente des risques identifiables.

5. Implémentation / contrôle

5.1 Avis du code de comportement dans le commerce

Les comités de direction et les cadres des sociétés Baumer Group encouragent activement dans le monde entier la communication des directives du code de comportement et se chargent de son implémentation durable. Le code de comportement est déposé dans l'intranet et est disponible pour tous les collaborateurs. Les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de leur embauche un exemplaire du code et doivent signer une déclaration expliquant qu'ils l'ont reçu et qu'ils ont compris ses dispositions. Par des courriers électroniques les collaborateurs seront informés sur chaque mise à jour.

5.2 Observation / supervision

Les règles inclus dans ce code sont des éléments centrales de la culture commerciale de Baumer et l'observation uniforme par chaque collaborateur est indispensable. Les collaborateurs ne sont non seulement obligés de respecter le code de comportement mais sont aussi obligés de déclarer toute infraction, observée ou supposée, contre la loi, ce code ou les principes de l'entreprise. En cas d'être contraint à contrevenir aux principes nommés, la déclaration est également obligatoire. Une transgression contre ce code de comportement est également présente si on s'abstient de déclarer une infraction supposée ou véritable ou qu'on refuse la coopération lors d'une enquête.

5.3 Personnes de contact en cas de questions / déclarations de fraudes

En cas de questions concernant la réalisation des directives ou si vous n'êtes pas certain s'il y a fraude, rendez-vous à votre supérieur direct, la section Human Resources ou la direction. C'est à ce groupe de personnes que vous devez également déclarer toutes fraudes éventuelles. La confidentialité est garantie au mieux. Les procédures de représailles contre un collaborateur ayant déclaré en bonne foi un comportement illégal ou amoral ne sont pas tolérées et entraînent des mesures disciplinaires. De même manière chaque abus intentionnel du droit de déclaration sera puni avec les mêmes mesures.

5.4 Mesures disciplinaires en cas de fraudes

Baumer ne tolère aucune infraction contre le code de comportement existant et entreprendra des mesures disciplinaires appropriées en cas de manquement aux directives. Ces mesures peuvent s'étendre d'un avertissement par écrit en cas de délit insignifiant à un licenciement en cas d'infraction sévère.

Baumer se réserve à chaque instant le droit de compléter, changer ou abolir ce code.

Annexe

Accords et recommandations d'organisations internationales

En plus des lois et des dispositions des différents pays il existe tout une série d'accords et de recommandations d'organisations internationales. Ils sont principalement adressés aux États membres et non directement aux entreprises singulières. Par contre, ils constituent une ligne directrice importante pour le comportement d'une entreprise opérant au niveau international et de ses collaborateurs. C'est pour cela que Baumer tient mondialement beaucoup à la conformité avec ces lignes directrices et attend que ces livreurs et partenaires commerciaux en fassent de même.

Les accords les plus importants de ce genre sont joint ci-dessous :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme (ONU) de l'année 1948 et la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 1950
- La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (Organisation internationale du travail), 1977, et la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998 (surtout concernant les thèmes suivants : l'abolition du travail des enfants, l'abolition du travail forcé, l'interdiction de discrimination, liberté d'association et le droit de négociation collective)
- Les Principes directeurs de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) à l'intention des entreprises multinationales, 2000
- ICC Rules of Conduct to combat Extortion and Bribery (Règlement de conduite pour combattre l'extorsion et la corruption, CCI)
- «L'Agenda 21» sur le développement durable (document final de la conférence constitutive des Nations unies sur l'environnement et le développement, Rio de Janeiro 1992)