

Code de conduite



1 Préface

En tant qu'entreprise familiale de taille moyenne dirigée par ses propriétaires, wenglor sensoric group ne cesse de croître depuis des années et jouit d'une excellente réputation auprès de ses clients, de ses partenaires commerciaux et du grand public, ainsi que de ses propres collaborateurs grâce à des produits innovants. Préserver cette réputation est l'une de ses préoccupations majeures. La marque et son essence « wenglor – the innovative family » évoquent déjà des aspects importants de la réflexion et de l'action. Celles-ci se caractérisent non seulement par des facteurs économiques, mais aussi essentiellement par une maxime socialement et éthiquement acceptable et conforme au droit.

Avec le présent code de conduite, wenglor sensoric group s'engage à respecter les exigences et règles décrites ci-après, qui permettent une coopération équitable sur le plan économique et social. Les thèmes de plus en plus sensibles de notre société moderne, tels que la responsabilité sociale, l'équité, la corruption, la protection des données ou la sécurité au travail, sont au centre de nos préoccupations. Le code de conduite est une directive obligatoire pour chaque collaborateur wenglor. Les infractions ne sont pas tolérées et font l'objet de poursuites et de sanctions dans le cadre de la législation en vigueur.



2 Code de conduite de wenglor sensoric group

2.1 Responsabilité des collaborateurs

Une action responsable et légitime est la base du succès à long terme de notre entreprise.

Tous les collaborateurs de wenglor sensoric group (en abrégé : wenglor) sont personnellement responsables du respect des lois en vigueur ainsi que des directives de conduite internationales applicables. Il est donc attendu de tous les collaborateurs qu'ils se renseignent sur le contenu de la directive. Le respect de ces règles façonne l'image de l'entreprise auprès du public et instaure la confiance dans nos produits.

Les cadres dirigeants de wenglor garantissent le respect des prescriptions légales ainsi que des principes du présent code de conduite dans leur domaine de responsabilité. Ils sont donc tenus d'informer leurs collaborateurs sur le contenu et l'importance de ces règles, de les sensibiliser à celles-ci et de veiller à ce qu'ils les respectent. En outre, lors de la sélection des clients et des fournisseurs, il est indispensable qu'ils veillent à ce que leurs partenaires commerciaux potentiels respectent également ces règles.

Les infractions à la loi peuvent entraîner de graves préjudices pour l'entreprise, comme des amendes et des demandes de dommages-intérêts. De plus, toute atteinte à sa réputation pourrait considérablement affaiblir wenglor. Souvent, une simple impression de violation de la loi suffit à influencer l'attitude des clients ou des partenaires commerciaux.

Pour ces raisons, wenglor ne tolère aucune infraction aux directives internes ainsi qu'aux prescriptions légales et toute infraction sera poursuivie, quelle que soit la position hiérarchique du collaborateur qui l'a commise. Toute violation fautive de la loi par un collaborateur peut donc entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. En cas de dommages consécutifs à une violation de la loi, la responsabilité personnelle du collaborateur peut également être engagée. En outre, les tribunaux et autorités peuvent infliger des sanctions ou des amendes.

Avec ses filiales, wenglor est représenté dans plus de 20 pays. Ses activités mondiales sont donc soumises à différentes législations nationales et internationales. Les dispositions énoncées dans la présente directive s'appliquent toutefois dans le monde entier, à tous les sites et à toutes les divisions du groupe.

Lors de la définition des règles énumérées, il a toujours été tenu compte du fait que wenglor est une entreprise familiale innovante et à vocation internationale.

2.2 Concurrence loyale

wenglor s'engage à respecter sans restriction les principes de concurrence loyale et libre.

L'entreprise poursuit ses objectifs exclusivement selon le principe de performance et dans le respect des règles de concurrence en vigueur. C'est pourquoi wenglor respecte toujours le droit des cartels dans ses relations avec ses concurrents, partenaires commerciaux et clients. Tous les collaborateurs sont donc tenus de respecter les dispositions pertinentes du droit des cartels et du droit de la concurrence.

Les infractions au droit des cartels peuvent avoir de graves conséquences, comme des amendes, un prélèvement sur les bénéfices, des pénalités financières ou des peines privatives de liberté.

En particulier, les accords visant à restreindre la concurrence ne sont pas tolérés. wenglor est en concurrence avec d'autres fournisseurs non seulement pour la distribution de produits, mais aussi pour le développement et l'achat de matières premières. Dans tous les cas, la règle de base la plus importante en matière de droit des cartels est la suivante : aucun accord avec des concurrents en rapport avec le marché. La simple impression d'une violation doit déjà être évitée. La prudence est notamment de mise lors de salons et de rencontres sectorielles où

nous entrons en contact avec des entreprises concurrentes.

2.3 Prévention de la corruption

wenglor est fermement engagé dans la lutte contre les pots-de-vin et la corruption.

La corruption met en péril la concurrence loyale et pose un problème à l'échelle mondiale. wenglor ne tolère aucune forme de corruption ou d'actions qui pourraient donner l'impression d'influencer illicitement les collaborateurs et partenaires commerciaux.

Il est interdit à tous les collaborateurs de solliciter, d'accepter ou d'accorder des avantages dans le cadre de relations commerciales si cela a pour but d'influencer les processus commerciaux de manière illicite ou pourrait créer une telle impression. Il en va de même pour les dons à des proches, comme des membres de la famille ou des amis proches.

La corruption résulte souvent de conflits d'intérêts, c'est-à-dire d'une connexion entre les intérêts privés et les activités professionnelles. Les décisions commerciales ne doivent donc pas être influencées par des intérêts privés ou personnels. Les décisions sont prises uniquement sur la base de critères objectifs, par exemple la qualité, le prix ou la fiabilité, et dans l'intérêt de l'entreprise.

Deux facteurs fondamentaux pour éviter la corruption sont la transparence et la fiabilité. Ces facteurs doivent être pris en compte lors de chaque transaction commerciale. Les enregistrements de données internes et externes doivent être véridiques, corrects et complets.

2.4 Prévention du blanchiment d'argent

wenglor respecte strictement les obligations légales en matière de prévention du blanchiment d'argent.

Nous respectons les obligations légales en matière de prévention du blanchiment d'argent et ne participons pas aux activités de blanchiment d'argent. En cas de doute, chaque collaborateur est tenu de signaler immédiatement au CFO du siège social toute transaction financière inhabituelle, notamment en espèces, qui pourrait donner lieu à un soupçon de blanchiment d'argent.

2.5 Gestion des cadeaux

wenglor refuse d'accepter des cadeaux d'une valeur déraisonnablement élevée.

Il est généralement d'usage dans le quotidien professionnel de recevoir diverses petites attentions ou des cadeaux de la part d'un partenaire commercial. S'il s'agit de cadeaux occasionnels dans le cadre des relations professionnelles et qu'ils sont de faible valeur, ils peuvent être acceptés. Si le cadeau ou la prestation se situe en dehors du cadre habituel, le collaborateur doit le refuser.

Aucun collaborateur ne doit se laisser inciter à prendre des décisions non objectives lors des opérations commerciales sous prétexte de cadeaux.

2.6 Protection des données

wenglor s'appuie sur des valeurs fortes : fiabilité, honnêteté, crédibilité et intégrité.

wenglor veille à ce que les informations sensibles et les secrets commerciaux soient protégés de manière adéquate et ne soient pas divulgués sans autorisation.

Par conséquent, les collaborateurs sont tenus de traiter ces données de manière confidentielle. Dans la même mesure, nous respectons les secrets commerciaux de nos partenaires commerciaux et concurrents.

La protection des droits de la personne est garantie dans tous les processus commerciaux, dans le respect des exigences légales applicables. Les données à caractère personnel ne sont collectées, traitées ou utilisées que si cela est légalement autorisé et/ou si la personne concernée y consent.

En outre, la disponibilité et la confidentialité des systèmes informatiques sont essentielles. Par conséquent, les données à caractère personnel et les données relatives à l'entreprise sont protégées par tous les moyens mis à disposition dans le respect des lois nationales en vigueur.

2.7 Rapports

wenglor baut auf starke Werte: Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und Integrität.

Nous accordons une grande importance à une communication et des rapports ouverts et sincères sur les processus commerciaux de l'entreprise vis-à-vis des collaborateurs, des clients, des fournisseurs, des institutions gouvernementales et du public en général. Chaque collaborateur veille à ce que les rapports, dossiers et autres documents internes et externes de wenglor sensoric group soient établis conformément aux règles légales en vigueur et qu'ils soient toujours complets, véridiques et actuels.

2.8. Impôts et droits de douane

En raison de nos activités mondiales et de la conquête de nouveaux marchés, nous devons respecter diverses réglementations légales du commerce extérieur, du droit fiscal et du droit douanier.

Le respect des dispositions fiscales et douanières instaure la confiance auprès de nos clients et des autorités fiscales. Des irrégularités peuvent entraîner des dommages financiers considérables ainsi qu'une atteinte à la réputation pour wenglor, et le collaborateur responsable doit également s'attendre à des conséquences négatives. wenglor accorde une grande importance au respect des obligations fiscales et douanières et s'engage ainsi expressément à respecter les dispositions légales nationales et internationales.

Les processus internes doivent être organisés de manière à ce que les impôts et droits de douane dus par la société wenglor concernée soient déterminés de manière exhaustive, exacte et dans les délais impartis, et payés aux autorités fiscales compétentes. Toute indication de violation des réglementations fiscales et douanières doit être signalée aux interlocuteurs concernés au sein du service des impôts et des douanes.

2.9 Protection des valeurs de l'entreprise

Les informations sensibles et les secrets commerciaux doivent être protégés.

Étant donné que les innovations constituent la base de la création et de la fabrication des produits wenglor, celles-ci doivent être protégées au mieux contre la contrefaçon. À cette fin, wenglor utilise les possibilités légales de protection de l'innovation par le biais des droits de propriété industrielle, tels que les brevets ou les marques. Lors de la collaboration avec des fournisseurs, des partenaires de développement ou d'autres partenaires commerciaux, la protection des informations confidentielles, du savoir-faire et des secrets commerciaux est essentielle. Il convient d'être particulièrement vigilant lors de l'échange d'informations sur les réseaux électroniques. En fonction de l'importance des informations, des mesures de sécurité supplémentaires, telles que des accords de confidentialité, doivent être prises. En revanche, wenglor n'utilise des connaissances externes que dans la mesure où elles sont légalement connues ou issues de sources accessibles au public. Les droits de propriété industrielle de tiers doivent être respectés et ne peuvent être utilisés qu'avec l'autorisation du détenteur du droit de protection. En outre, les collaborateurs sont responsables de la protection de la propriété industrielle. Les équipements de travail ou autres objets de l'entreprise ne doivent en principe être utilisés qu'à des fins professionnelles. Ils doivent être protégés contre la perte, le vol, les dommages et l'utilisation abusive. Le traitement électronique des données est également pris très au sérieux par l'entreprise. Tous les collaborateurs sont tenus de respecter les prescriptions de protection édictées par le service informatique et de s'engager activement à les respecter.

2.10 Responsabilité sociale

La diversité et la singularité de nos collaborateurs constituent le moteur de la force d'innovation de wenglor.

Dans le cadre de toutes les relations de travail, que ce soit entre les collaborateurs ou lors du contact avec les partenaires commerciaux, wenglor accorde une grande importance au respect, à la confiance, à la tolérance et à l'équité. La dignité, la vie privée et la personnalité de chacun sont respectées à tout moment.

Tout travail effectué au sein du groupe wenglor doit être fait sur une base volontaire. C'est pourquoi toute forme de travail forcé et de travail des enfants est rejetée. L'âge minimum d'admission à l'emploi est toujours respecté, conformément à la réglementation nationale.

De plus, personne ne doit être désavantagé, favorisé ou harcelé en raison de son origine ethnique, de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son sexe, de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge, de son orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique protégée par la loi. Cette règle s'applique lors du recrutement de nouveaux collaborateurs, aux collaborateurs déjà en poste ainsi que dans le cadre de l'évolution professionnelle des collaborateurs. Seules les performances, la personnalité, les compétences et les aptitudes sont déterminantes à cet égard.

Le harcèlement sexuel et toute autre forme de harcèlement sur le lieu de travail sont interdits. Peu importe que l'agresseur considère son comportement comme acceptable ou que la victime ait la possibilité de se soustraire au harcèlement.

wenglor accorde en outre une grande importance à la protection de l'environnement. Une gestion durable est une condition préalable à un succès durable. Les réglementations environnementales doivent donc être respectées tout au long du cycle de vie du produit.

2.11 Sécurité au travail

Nous accordons une priorité maximale à la sécurité au travail et à la préservation de la santé.

wenglor respecte la législation et les normes en vigueur pour un environnement de travail sûr et sain. Afin de prévenir toute menace sanitaire, les collaborateurs sont tenus de mettre en œuvre les dispositions légales et les directives internes en matière de sécurité et de santé au travail.

Les cadres dirigeants jouent ici un rôle de modèle important. Ils veillent en outre à ce que les collaborateurs travaillant sur une installation soient soigneusement sélectionnés et formés.

wenglor est guidé par les principes suivants : s'engager à concevoir des produits respectueux de l'environnement, réduire l'impact environnemental, améliorer en permanence les performances énergétiques et environnementales, et s'imposer comme un modèle.

Sur tous les sites de wenglor sensoric group disposant de postes de travail en dehors de l'environnement de bureau habituel, comme la production, un collaborateur doit garantir la sécurité au travail et le respect de la protection de la santé dans ce domaine.

Chaque collaborateur doit être en mesure d'exercer ses fonctions professionnelles au mieux de ses capacités physiques et mentales.

2.12 Rémunération

Chaque collaborateur perçoit une rémunération équitable.

La rémunération dépend des performances professionnelles de chaque collaborateur. Le salaire accordé ne peut jamais être inférieur au salaire minimum légal et doit suffire à satisfaire les besoins de base. La rémunération et les autres composantes correspondent au moins aux niveaux national et local respectifs, et respectent les dispositions légales du secteur économique ou de la région concernée en matière de salaire minimum.

3 Notification et remarques

Chaque collaborateur est tenu de respecter le présent code de conduite. Afin de se prémunir contre les comportements préjudiciables, de prévenir la criminalité économique et de protéger le personnel, chaque collaborateur est également invité à signaler les infractions pénales, les abus et les risques à l'entreprise. Les canaux de signalement habituels (supérieur, service du personnel ou personne directement responsable) peuvent être utilisés à cette fin. wenglor mènera des enquêtes et prendra des mesures correctives si cela s'avère nécessaire.

Les comportements inadaptés et les infractions au code de conduite et aux prescriptions légales en vigueur ne sont pas tolérés. Le principe de proportionnalité sera suivi dans la mise en œuvre des mesures nécessaires. Pour chaque cas, nous examinerons quelles sont les conséquences appropriées, adéquates et nécessaires. Les manquements à la loi peuvent entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement (cf. chapitre 2.1 Responsabilité des collaborateurs), en fonction de la faute commise.

