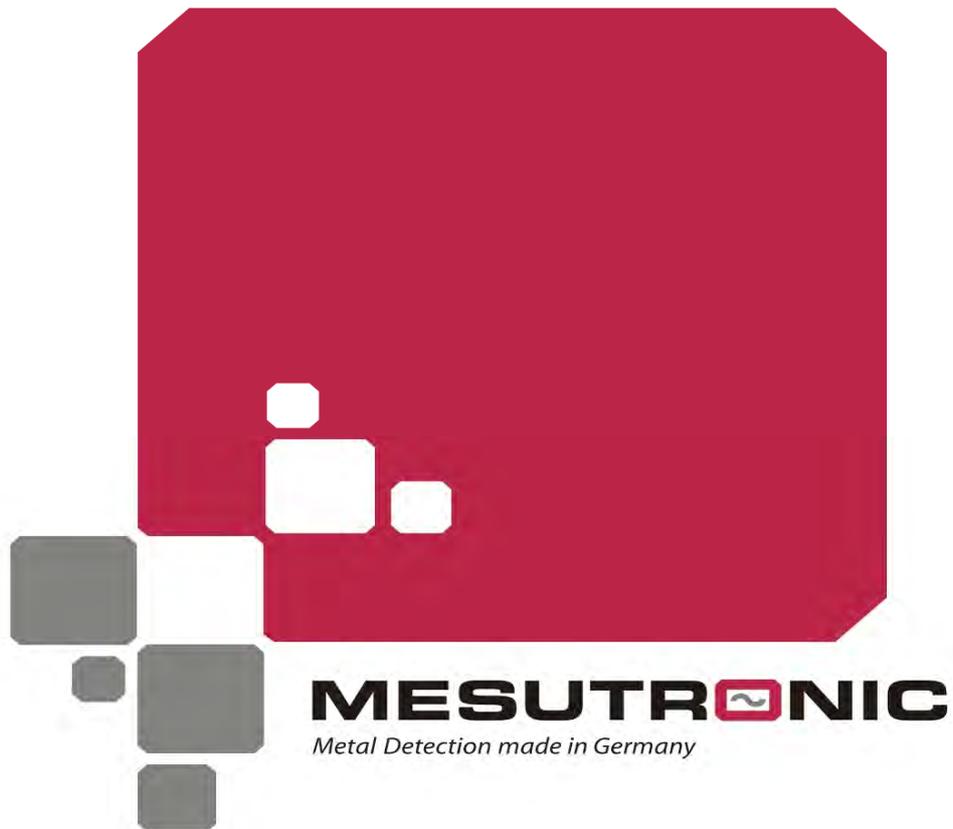


Directives de conformité Code de conduite



Révision 01

15 janvier 2020

Seule la version électronique sur l'intranet MESUTRONIC est soumise
au service de modification



MESUTRONIC

Metal Detection made in Germany

Table des matières

Table des matières	3
1. Préambule	4
2. Champ d'application et principes	5
3. Comportement licite	6
3.1 Principes généraux	6
3.2 Informations sur la société	6
4. Relations extérieures	7
4.1 Principes généraux	7
4.2 Dons	7
4.3 Comportement envers les clients	7
4.4 Comportement envers les propriétaires.....	7
4.5 Comportement envers les fournisseurs	7
4.6 Comportement envers les consultants	8
4.7 Comportement envers le public.....	8
4.8 Comportement envers la politique.....	8
4.9 Engagement envers la responsabilité sociale.....	9
4.10 Parrainage et initiatives pour promouvoir le bien commun	9
5. Relations internes	10
5.1 Sécurité au travail et dans les installations, protection de la santé	10
5.2 Égalité des chances et respect mutuel	10
5.3 Investissements financiers importants.....	10
5.4 Activités parallèles pour les concurrents et activités secondaires.....	11
6. Conformité au code de conduite/rapport	12
6.1 Principes généraux	12
6.2 Information du propriétaire	12
6.3 Éditeur	12

1. Préambule

Nous sommes conscients de notre rôle de membre responsable au sein de la société et donc de notre responsabilité envers les clients, les partenaires commerciaux et les employés. Nous souhaitons porter cette responsabilité. C'est pourquoi nous nous engageons à respecter des principes de comportement qui dérivent strictement de cette prise de conscience. Ces principes forment le cadre de notre action entrepreneuriale ainsi que de nos actions sociales.

Les actions de la direction de notre société et de nos employés sont déterminées par les principes de responsabilité personnelle, de sincérité, de loyauté, de respect d'autrui et de l'environnement. La direction a une responsabilité particulière quant au respect de ces principes.

La direction vise le succès de la société, ensemble, avec ses employés. Conformément à nos principes d'entreprise de taille moyenne, nous souhaitons générer un retour durable sur nos activités, correspondant à nos opportunités commerciales. Nous souhaitons maintenir nos forces et nos avantages compétitifs que nous avons développés au fil des ans et pouvoir mesurer à tout moment nos exigences de qualité et de performance.

Afin d'assurer un avenir prospère pour notre société, nous comptons sur :

- une gestion responsable et exemplaire
- les compétences, la force et l'engagement des employés,
- un cadre social et politique fiable,
- et les possibilités issues des progrès scientifique et technique.

Ce code de conduite vise à encourager tous les membres de notre société à agir de manière responsable et sous leur propre responsabilité. Les explications suivantes vous serviront à vous orienter.

2. Champ d'application et principes

Le code de conduite s'applique à notre société, y compris tous les secteurs de la société. Lors de la mise en œuvre du code de conduite, les filiales étrangères existantes peuvent prendre en compte, si nécessaire, les particularités nationales, à condition qu'elles n'affectent pas l'application des principes de base de notre société.

Par ses actions, notre société vise à diffuser plus largement les principes énoncés dans le code de conduite. Les entreprises qui ont une relation commerciale avec notre société sont encouragées à se conformer volontairement aux règles du code de conduite.

Le code de conduite est à la base d'autres réglementations d'entreprise, qui peuvent prendre en compte les particularités du secteur et du pays, pour autant qu'elles respectent les principes énoncés ici. Il s'étend aux affaires de la société et à tous les domaines dans lesquels les employés sont perçus comme des représentants de notre société.

La direction et tous les autres cadres agissent comme des modèles en ce qui concerne le respect du code de conduite. Vous êtes tenus de travailler dans votre domaine de responsabilité en respectant ce code. Les violations du code de conduite ne seront pas acceptées. Des normes particulièrement strictes s'appliquent lors de l'évaluation du comportement de la direction et des autres cadres.

3. Comportement licite

3.1 Principes généraux

L'intégrité détermine nos actions. Le respect de la loi et du droit est une priorité absolue pour notre société. Chaque employé doit respecter les dispositions légales importantes pour l'exécution de ses missions. Cela s'applique à tout système juridique dans lequel il opère.

Il appartient à chaque employé de s'informer des dispositions légales à respecter dans le cadre de son travail. En dehors de cela, notre société fera tout ce qui est nécessaire pour informer les employés des réglementations qui les concernent et de leur respect.

Le cadre de notre action entrepreneuriale est non seulement formé par le droit international ou étatique, mais aussi par une variété de règles sociétales, culturelles et sociales. Notre société intègre également ces règles souvent non écrites dans ses processus de décision et de réflexion et s'efforce d'agir en harmonie avec elles.

3.2 Informations sur la société

Les évolutions de notre société sont en un sens également d'intérêt public. Les employés sont également intéressés par les évolutions majeures de la société. C'est pourquoi nous mettons les informations à la disposition des groupes cibles internes et externes à différentes occasions. En tant que société, nous souhaitons répondre à ces exigences d'information à tout moment sous une forme appropriée.

Notre société s'engage à fournir des informations correctes et véridiques, en particulier :

- envers les employés,
- envers les partenaires commerciaux et
- envers le public.

4. Relations extérieures

4.1 Principes généraux

Notre société exerce ses activités grâce à des moyens légaux et éthiques. Il est attendu de la direction que chaque employé respecte cette attente. Notre société insiste également pour que ses partenaires commerciaux, fournisseurs et clients adhèrent à ce principe de comportement légal et éthique.

Les intérêts privés des employés et ceux de la société doivent être strictement distincts. Un conflit d'intérêts survient lorsque des intérêts privés entrent en conflit avec les intérêts de la société ou lorsqu'une impression de conflit est suscitée.

4.2 Dons

Un employé ne peut réclamer, accepter, offrir ou accorder des avantages monétaires à des tiers. Cela s'applique sans exception et en particulier aux agents publics, y compris ceux de pays étrangers ou d'organisations internationales.

D'autres types de dons de la part des fournisseurs, des clients ou d'autres partenaires commerciaux ne doivent pas être demandés. Les dons tels que des cadeaux occasionnels, des gestes de bienvenue ou autres, ne peuvent être acceptés que dans le cadre des pratiques commerciales généralement coutumières et dans la mesure où ils ne sont pas en mesure d'influencer les décisions entrepreneuriales. Ces dons ne peuvent être accordés que dans le cadre de la fidélisation des partenaires commerciaux, tant qu'aucune influence indue ne peut y être constatée.

4.3 Comportement envers les clients

Notre société propose à ses clients une large gamme de produits et services. Le principe directeur est ici de répondre aux besoins des clients avec des solutions adaptées et efficaces. Cela comprend la révision constante de la gamme de services et son ajustement prospectif aux nouvelles exigences du marché. Notre société s'efforce d'assurer un traitement équitable de tous les clients.

4.4 Comportement envers les propriétaires

Notre société considère son capital comme étant une condition préalable et une base essentielle à son activité entrepreneuriale. Le maintien des valeurs de la société et l'obtention d'un rendement conforme au marché, ainsi que la transparence et la responsabilité envers le propriétaire, sont donc des objectifs essentiels de notre société.

4.5 Comportement envers les fournisseurs

Nous veillons au respect des règles du code de conduite dans nos relations avec nos fournisseurs. Nous n'avons pas de relations commerciales avec des fournisseurs connus pour contredire les principes fondamentaux de notre code de conduite.

4.6 Comportement envers les consultants

Nous ne concluons des contrats de conseil qu'avec des personnes ou des sociétés qui, par leurs qualifications, peuvent apporter une contribution claire au développement de notre société. Le montant de la rémunération doit être proportionné à la valeur du service rendu et aux qualifications personnelles du consultant.

La participation d'intermédiaires, d'agents et de consultants (ci-après dénommés « intermédiaire ») est un moyen essentiel et indispensable pour une présence réussie sur le marché dans de nombreux pays. D'autre part, l'implication de ces tiers peut être utilisée comme un outil de conception pour dissimuler les paiements illégaux et contourner l'interdiction de la corruption. Lors de la conclusion de contrats avec des intermédiaires, la simple impression de tout abus doit être évitée. Lors de la sélection et de l'engagement des intermédiaires, les principes suivants doivent être respectés :

- Les contrats d'intermédiaires ne sont conclus qu'avec des personnes ou des sociétés qui, par leurs qualifications, peuvent contribuer au développement de projets spécifiques.
- Les contrats d'intermédiaires doivent être réalisés sous forme écrite et décrire en détail les services convenus.
- Le montant de la rémunération doit être proportionné à la valeur du service.
- Les paiements aux intermédiaires sont effectués sans espèces et généralement seulement après que les services (partiels) convenus ont été fournis.

4.7 Comportement envers le public

Toutes les communications de notre société sont complètes, factuelles, correctes, compréhensibles et rapides. Notre société respecte l'indépendance professionnelle des journalistes et des médias. Nous ne payons donc pas de contributions éditoriales. Seules les personnes autorisées sont habilitées à transmettre au public, aux médias ou à d'autres tiers des informations concernant notre société ou des éventuelles filiales existantes.

4.8 Comportement envers la politique

Notre société est neutre envers tous partis politiques et ne fait aucun don à des partis politiques ou à des organisations ou fondations qui sont étroitement liées aux partis politiques. Nous n'employons aucune personne qui occupe des postes publics à plein temps ou des mandats publics à temps plein. Nous ne concluons aucun contrats de conseil ou accords similaires avec des représentants de ce groupe de personnes.

Dans le même temps, notre société reconnaît expressément sa part de responsabilité pour le développement du bien commun. C'est pourquoi nous saluons l'engagement civique, politico-démocratique et social, en particulier l'engagement caritatif et social, de nos employés. Les employés impliqués à ce niveau agissent en leur propre nom. Notre société ne poursuit aucun intérêt lorsque ses employés travaillent dans le contexte décrit.

4.9 Engagement envers la responsabilité sociale

La prise de responsabilité vis-à-vis de la société et de l'environnement est un facteur essentiel pour le succès durable de notre société. Avec ses produits et services, ses investissements et son rôle d'employeur, notre société remplit une tâche structurellement et macro-économiquement essentielle. Elle agit de manière responsable aux niveaux international, national, régional et local et en tant que membre vivant de chaque communauté.

Notre société voit une responsabilité particulière de promouvoir les développements sociaux, en particulier au niveau régional et local, que ce soit par la mise à disposition de lieux de formation au-delà de nos propres besoins, par des initiatives principalement dans les domaines social, écologique et culturel, par un engagement volontaire de nos employés ou par d'autres mesures appropriées. Dans ce contexte, notre société salue l'engagement social de ses employés, à condition qu'il semble approprié à chaque circonstance et qu'aucune collision avec les préoccupations opérationnelles ne soit possible.

4.10 Parrainage et initiatives pour promouvoir le bien commun

Notre société considère le parrainage et les initiatives pour le développement des régions et des communautés locales comme des outils importants de l'exercice de sa responsabilité sociale. Il s'agit d'un soutien substantiel et financier des intérêts communs, qui sont fondamentalement destinés au public. Le parrainage ne doit pas être lié à l'attente d'une contrepartie.

5. Relations internes

5.1 Sécurité au travail et dans les installations, protection de la santé

Notre société travaille en permanence pour améliorer la sécurité au travail, dans les installations et la protection de la santé. Chaque employé partage la responsabilité de la protection des personnes et de l'environnement dans son cadre de travail. Toutes les lois et réglementations applicables doivent être respectées. Chaque cadre se doit d'instruire et de soutenir ses employés dans l'exercice de cette responsabilité. En cas de violation ou d'accident, les autorités responsables doivent être immédiatement informées.

5.2 Égalité des chances et respect mutuel

Nous respectons la dignité et la personnalité de chaque employé. Traiter les uns avec les autres, c'est agir avec respect mutuel, équité, esprit d'équipe, professionnalisme et ouverture. Les cadres jouent un rôle de modèle et agissent en tant que contacts compétents, notamment en situation de conflit.

Nous promovons l'égalité des chances et la diversité dans la société. Nous considérons les deux comme une condition préalable indispensable à une bonne réputation et à la réussite entrepreneuriale. Aucun employé ou candidat n'est victime de discrimination fondée sur le sexe, la race, la nationalité, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle ou basée sur un handicap. La sélection, la formation et la promotion des employés sont décidées uniquement sur la base de critères liés à l'emploi.

Des performances exceptionnelles sont une condition préalable à la réussite entrepreneuriale. Par conséquent, nous promovons particulièrement les talents au sein de la société qui contribuent au succès durable de la société à la fois par leur compétence professionnelle et par leurs compétences sociales.

Nous offrons à nos employés des opportunités de développement professionnel et personnel et les encourageons à profiter de celles-ci.

Nous nous engageons à faire en sorte que les employés puissent concilier les intérêts de la société avec ceux de leur vie privée. Une attention particulière est accordée à la compatibilité de la famille et du travail.

5.3 Investissements financiers importants

Toute participation financière directe ou indirecte de plus de 1 % dans une société est considérée comme une participation financière importante. La direction de notre société doit être informée immédiatement de toute participation financière importante d'un employé dans un concurrent, client ou fournisseur de notre société ou dans une autre société avec laquelle l'employé est en contact dans le cadre de son travail pour notre société.

5.4 Activités parallèles pour les concurrents et activités secondaires

Toute activité directe ou indirecte d'un membre de notre société pour une société en concurrence directe ou indirecte avec notre société n'est pas autorisée. Dans des cas exceptionnels, le superviseur responsable peut autoriser, avec l'approbation de la direction de la société, une telle activité avant qu'elle ne commence.

En tant que membre de la société, les employés ne sont pas autorisés à utiliser les opportunités commerciales qui se présentent à la société pour leur propre bénéfice ou pour celui de tiers.

Une activité secondaire est l'exercice d'une autre activité, notamment en tant que membre du conseil d'administration ou administrateur délégué, en tant que membre d'un conseil de surveillance, d'administration ou de conseil, en tant que salarié ou dans une autre fonction (par exemple en tant que consultant) pour une société étrangère à notre société.

Sauf autorisation contraire, la prise d'un emploi secondaire auprès d'un client ou fournisseur ou d'une autre société avec laquelle l'employé est en contact dans le cadre de son travail avec notre société n'est autorisée qu'après accord préalable de la direction. Il n'est permis d'occuper un emploi à temps partiel susceptible d'avoir un impact négatif sur le rendement au travail d'un employé qu'après accord préalable avec la direction. Dans tous les autres cas, l'employeur doit être informé du début d'un emploi secondaire.

6. Conformité au code de conduite/rapport

6.1 Principes généraux

Chaque employé reçoit une copie du code de conduite. Ceci vise à permettre que le code devienne une réalité de la société et fasse ainsi partie de la routine de travail quotidienne de tous les employés.

Les cadres sont particulièrement invités à promouvoir activement le respect du code. Cela implique de s'assurer que tous les employés qui leur sont affectés connaissent le code de conduite.

En cas de questions concernant ce code et ses règlements, chaque employé doit d'abord demander des éclaircissements à son superviseur ou aux services spécialisés responsables.

6.2 Information du propriétaire

La direction informera le propriétaire annuellement et de sa propre initiative de la mise en œuvre du code de conduite.

6.3 Éditeur

La direction de
Mesutronic Gerätebau GmbH
Hackenfeld 13
94259 Kirchberg im Wald

Tél. : +49(0)9927/9410-0

Fax : +49(0)9927/1732

Site Web : www.mesutronic.de

Courriel : info@mesutronic.de