

Code de conduite

Importance du Code de conduite du point de vue de la direction

Le groupe Getzner Werkstoffe GmbH et ses entreprises associées (ci-après dénommés « Getzner ») est l'un des plus grands spécialistes en protection contre les vibrations et fait figure, à l'échelle mondiale, de partenaire fiable.

Depuis 1975, nous fabriquons des matériaux pour l'amortissement et l'isolation des vibrations et des bruits solidiens. Nos matériaux haut de gamme Sylomer® et Sylodyn® sont le fruit de nos recherches et sont utilisés dans les secteurs ferroviaire, du bâtiment et de l'industrie. Ils permettent de réduire les vibrations et le bruit, de prolonger la durée de vie des composants équipés d'isolations élastiques et de diminuer les coûts d'entretien et de maintenance des voies ferrées, des véhicules, des bâtiments et des machines.

En plus des sites et filiales propres à l'entreprise, nos matériaux sont également distribués dans le monde entier par des partenaires sélectionnés. Nous contribuons ainsi grandement à l'amélioration de la qualité de vie.

Mais il est tout aussi important pour notre entreprise de respecter des principes éthiques, sociaux et juridiques. Dans ce contexte, ce Code de conduite indique à tous les collaborateurs, cadres et partenaires le chemin à suivre pour concilier notre philosophie d'entreprise avec une compétitivité durable.

Buers, janvier 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rainalter', with a large, stylized initial 'R'.

Jürgen Rainalter

Directeur général de Getzner Werkstoffe GmbH

Objet du Code de conduite

Le présent Code de conduite constitue une directive valable pour l'ensemble des activités de Getzner.

La philosophie de Getzner : « Le succès de nos partenaires est notre passion. Efficacité et fiabilité grâce à la meilleure technique à l'échelle internationale. »

Notre conduite vis-à-vis de nos collaborateurs, partenaires et concurrents découle de ce principe ainsi que des exigences en termes de valeurs éthiques et sociales ancrées dans notre entreprise. Ce Code de conduite définit les normes au sein de notre entreprise ainsi que les pratiques commerciales de Getzner de manière contraignante. Il ne s'adresse pas seulement aux collaborateurs et aux cadres, mais aussi à l'ensemble des conseillers, représentants, partenaires de distribution et fournisseurs qui nous sont rattachés, ainsi qu'à toute autre personne travaillant pour Getzner.

Getzner demande à chacun de ses collaborateurs ainsi qu'aux personnes engagées dans des relations commerciales avec l'entreprise d'agir de manière responsable, dans le respect des prescriptions légales ainsi que des autres règlements externes et internes. Adopter une conduite appropriée au sens du présent Code de conduite est également primordial.

Ce Code de conduite est actualisé au besoin par la direction de Getzner et, le cas échéant, complété par des directives spéciales, éventuellement valables uniquement dans certains pays ou certaines régions.

Il est valable pour tous les collaborateurs sur tous les sites Getzner. Les nouveaux collaborateurs doivent respecter le Code de conduite dans le cadre de leur contrat de travail. Chacun des collaborateurs est lui-même responsable du respect et de la mise en pratique du Code de conduite. Les cadres doivent montrer l'exemple aux collaborateurs en appliquant le contenu du Code de conduite au quotidien. Ils doivent apprendre à leurs collaborateurs à contrôler que le Code de conduite est respecté, et les former le cas échéant avec l'aide des organismes compétents.

Lors de l'interprétation des règles du Code de conduite, les collaborateurs doivent également se laisser guider par leur bon sens et se demander si un comportement concret pourrait être sujet à des critiques, dans le cadre de principes éthiques et moraux raisonnables. Ici, ce sont surtout les us et coutumes spécifiques au pays qui doivent être pris en compte. Aucun pouvoir discrétionnaire ne peut s'appliquer si des réglementations légales existent. En cas de doute ou de questions, les collaborateurs peuvent demander conseil à leurs supérieurs hiérarchiques directs pour obtenir de l'aide dans leur prise de décision.

Le service en charge de la conformité responsable est l'instance suprême pour les questions de litiges et d'interprétation liées à l'interprétation juridique du Code de conduite.

Valeurs éthiques et sociales chez Getzner

Les valeurs éthiques et sociales régissent nos actions au quotidien, et ce, dans le monde entier.

Droits de l'Homme et discrimination

Les droits de l'Homme ancrés dans les principes nationaux et internationaux, ainsi que le respect de la dignité humaine qui y est rattachée, sont des éléments inaliénables du présent Code de conduite. Getzner s'estime responsable du respect de l'égalité de traitement pour toutes les personnes, indépendamment de l'âge, du sexe, de la religion, de l'orientation sexuelle, de l'origine ethnique ou nationale, de l'opinion politique et de la présence d'un handicap physique ou mental. Getzner ne tolère aucune forme de discrimination que ce soit.

Droit de regroupement et liberté d'opinion

Getzner respecte en outre le droit des collaborateurs et de ses partenaires à se regrouper et, le cas échéant, à s'engager dans des activités syndicales, et ce, sur l'ensemble des sites à l'échelle internationale. Le droit à la liberté d'opinion ainsi qu'à la liberté d'expression sont protégés, dans la mesure où aucun préjudice n'est causé à d'autres collaborateurs, partenaires et concurrents.

Travail des enfants et travail forcé

Getzner refuse catégoriquement toute forme de travail des enfants ou de travail forcé que ce soit.

Rémunération

Toutes les lois et dispositions applicables sont prises en compte dans le cadre de la rémunération. Cette mesure s'applique notamment pour ce qui est du barème de rémunération.

Protection contre le harcèlement

Toute forme de harcèlement moral, physique ou sexuel est proscrite.

Sécurité, santé et environnement

Getzner veille à ce que toutes les réglementations légales applicables concernant la sécurité, la santé ou l'environnement soient correctement mises en pratique dans le cadre des activités propres à l'entreprise.

Tous les collaborateurs sont tenus d'appuyer l'ensemble des mesures favorisant la sécurité au travail, de suivre les instructions de l'entreprise à des fins de prévention des accidents (notamment toutes les consignes de sécurité) et d'utiliser les équipements de protection individuelle mis à leur disposition (par ex. vêtements de protection, chaussures de sécurité, lunettes de protection, protections auditives). Tous les collaborateurs doivent accorder une attention constante à la sécurité au travail.

Formation initiale et formation continue

Getzner soutient et encourage la formation initiale et la formation continue de ses collaborateurs afin que ceux-ci soient préparés aux exigences actuelles et futures au sein de l'entreprise.

Aspects familiaux

Getzner est très favorable à l'égalité des chances dans tous les domaines, ce qui implique également de proposer des offres de travail à temps partiel et de favoriser les congés parentaux.

Notre responsabilité vis-à-vis des partenaires et des concurrents

Getzner agit de façon à assurer le succès de ses partenaires. Pour ce faire, il est nécessaire de faciliter et de maintenir des relations commerciales professionnelles et durables.

Nous ne prenons ni ne tolérons aucune mesure ayant pour but ou rendant possible une distorsion de concurrence allant à l'encontre des prescriptions légales. Tous les collaborateurs sont tenus de respecter les règles de la concurrence équitable.

Corruption

La corruption doit être évitée, à tout moment et en tout lieu. Pour ce faire, Getzner s'engage à respecter les prescriptions légales applicables, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Le problème principal est la corruption de fonctionnaires ou de personnes avec lesquelles nous sommes en contact direct ou indirect dans le cadre de relations commerciales. Dans ce cas, la corruption est définie comme l'offre, la promesse ou l'octroi d'avantages, dans le but d'influencer des décisions commerciales. Toute forme de corruption est proscrite sans exception.

Getzner rémunère des conseillers et des agents dans un cadre approprié. Une rémunération supplémentaire injustifiée est strictement refusée afin d'exclure des avantages non autorisés pour des tiers. En outre, il est interdit à tous les collaborateurs d'accorder des rémunérations indirectes ou d'autres avantages (par exemple aux conseillers, agents, fournisseurs, partenaires commerciaux ou autres tiers), lorsque les circonstances indiquent que ceux-ci seront soit transmis directement ou indirectement à un fonctionnaire, en tout ou partie, afin d'influencer une action administrative ou d'obtenir un avantage inéquitable, soit octroyés à une personne du secteur privé dans le but d'obtenir un avantage non justifié.

Corruptibilité

Les collaborateurs de Getzner ainsi que les personnes mandatées par Getzner sont tenus de n'accepter ou de n'exiger aucun avantage non autorisé.

Invitations et cadeaux

Les invitations à des repas ou événements à caractère professionnel peuvent être proposées et acceptées, dans le cadre généralement admis. Ce cadre est défini dans la politique de l'entreprise Getzner correspondante.

Les invitations de collègues et de partenaires commerciaux à des événements sportifs, culturels, et artistiques sont considérées comme étant problématiques. En outre, les propositions d'hébergement et invitations à des voyages doivent toujours être soigneusement examinées. Dans les cas mentionnés ci-dessus, nous nous référons à la directive de l'entreprise Getzner correspondante, qui s'appuie sur les réglementations et recommandations légales applicables en lien avec des événements de ce type.

Pour ce qui est des cadeaux, qu'ils soient acceptés ou offerts, les déclarations ci-dessus concernant les limites du cadre généralement admis s'appliquent en principe. Il faut notamment vérifier au cas par cas que le cadeau offert n'aura pas pour effet d'influencer le destinataire de manière non autorisée. Offrir ou accepter des cadeaux doit se faire uniquement de son propre gré et non dans l'attente d'une contrepartie ou d'un engagement quel qu'il soit. Il n'est en aucun cas autorisé d'offrir ou d'accepter de l'argent ou d'autres avantages pécuniaires. Les lois et les usages spécifiques à chaque pays doivent toujours être pris en compte.

Les invitations et les cadeaux ne sont jamais autorisés s'ils nuisent à l'image de Getzner ou vont à l'encontre de nos valeurs éthiques et sociales de quelque manière que ce soit.

Blanchiment d'argent

Les collaborateurs de Getzner doivent respecter les lois concernant l'interdiction du blanchiment d'argent. Dans ce contexte, Getzner n'entretient de relations commerciales qu'avec des partenaires jouissant d'une réputation sérieuse et dont la situation financière a été établie sur des bases honnêtes. En cas de doute, il convient de procéder à un contrôle rigoureux du partenaire commercial.

Dons

Getzner est engagé socialement et soutient par conséquent différentes organisations et différents projets par des dons, financiers ou non. Ces dons sont faits sur la base du volontariat, dans un but social et en aucun cas dans l'attente d'un avantage correspondant ou d'une autre contrepartie de quelque sorte que ce soit.

Parrainage

Getzner soutient également différentes associations et différents projets sportifs, culturels et artistiques. Pour ce faire, l'entreprise apporte une aide financière, réalise des prestations en nature, ou met des services à disposition. Nous n'attendons en contrepartie qu'un effet bénéfique du parrainage sur la réputation de notre entreprise. Cela implique que les associations et projets que nous soutenons ont un effet positif sur l'image de Getzner.

Donations à des partis politiques

Getzner ne soutient aucun parti politique.

Comportement dans le cadre de la concurrence

Le comportement de l'entreprise en situation de concurrence est défini par les prescriptions légales applicables relatives à la concurrence déloyale. Getzner s'engage à mettre en pratique l'intégralité de ces règlements, dans le but d'établir une concurrence équitable. Cet engagement concerne également tous les collaborateurs et toutes les personnes mandatées par Getzner.

Toute restriction de la concurrence équitable et toute violation du droit de la concurrence et des prescriptions anticartel sont incompatibles avec la culture et la philosophie d'entreprise de Getzner, ainsi qu'avec son image.

Dans ce contexte, nous ne mettons en place aucune mesure pouvant influencer la liberté d'action et de décision de nos partenaires commerciaux de manière déloyale. Nous n'utiliserons pas notre position sur le marché pour tirer des avantages injustifiés et déloyaux en termes de concurrence. Cette règle s'applique tant au niveau national que dans le monde entier. Getzner ne prend part à aucun accord vertical ou horizontal non autorisé concernant les prix, les quantités ou les marchés, et ne collecte pas d'informations sensibles issues d'un échange illégal, quelle qu'en soit la forme.

Le succès de nos partenaires ne peut aboutir que si les relations commerciales sont gérées de manière professionnelle et si les deux parties concernées agissent en toute bonne foi et en privilégiant la transparence. Dans ce contexte, chez Getzner, nous nous fions uniquement à la technique comme critère de réussite.

Dans le cadre des activités commerciales, tous les collaborateurs doivent notamment respecter les directives de conduite suivantes :

- Aucun accord sur des activités commerciales définissant ou influençant le comportement concurrentiel ne doit être passé avec des concurrents. Cette règle est particulièrement valable pour les arrangements et les accords ayant pour objectif ou pour effet la détermination de prix ou de capacités de production, le développement de marchés ou d'une clientèle, ou le boycott d'un client ou d'un autre acteur du marché.
- Le recours à des pratiques commerciales non équitables ainsi que l'usage de pression sur des intermédiaires afin de commercialiser des produits à un prix donné sont proscrits.
- Il est interdit de passer des arrangements ou des accords concernant l'émission d'offres fictives.

Responsabilité de nos collaborateurs

L'entreprise Getzner est fière de ses collaborateurs, qui la représentent à l'extérieur, dans une certaine mesure. La responsabilité de chaque collaborateur est par conséquent d'une importance capitale.

Informations confidentielles

Dans le cadre de leur contrat de travail, les collaborateurs sont en principe tenus de gérer de manière confidentielle les informations concernant l'entreprise, les partenaires, les concurrents ou les autres collaborateurs. Dans ce contexte, toute utilisation d'informations confidentielles ainsi que le transfert de ces informations à des tiers sont proscrits. Cet engagement se poursuit sans restriction après la fin du contrat de travail. Les prescriptions applicables en matière de confidentialité des contrats de travail correspondants s'appliquent.

Perception externe

L'attitude de nos cadres et collaborateurs influence l'image de Getzner auprès de la sphère publique. En plus des interactions en direct, il convient de prendre en compte les différents environnements numériques.

La relation de Getzner avec ses collaborateurs, ses partenaires et ses concurrents est marquée par l'amitié et le respect. Il convient de tenir compte des différences culturelles en conséquence.

Conflits d'intérêts

Les conflits de ce type peuvent résulter d'une activité secondaire ou d'une prise de participation dans l'entreprise. Dans le cadre des activités commerciales, il est possible que des collaborateurs se trouvent dans des situations où leurs intérêts personnels ou économiques peuvent entrer en conflits avec ceux de Getzner. Dans de telles situations, Getzner attend de ses collaborateurs que ces derniers agissent uniquement dans l'intérêt de l'entreprise. Comme il n'est pas possible d'exclure complètement ces conflits d'intérêts, Getzner requiert de ses collaborateurs qu'ils agissent de manière transparente vis-à-vis de ce sujet.

Tous les collaborateurs sont tenus de signaler spontanément et dans les moindres détails tout conflit d'intérêts actuel ou potentiel à leurs supérieurs, même en cas de simple suspicion d'un tel conflit, et de solliciter éventuellement une autorisation spéciale.

Les conflits d'intérêts peuvent notamment être liés aux points suivants :

- Les activités secondaires peuvent aller à l'encontre des obligations d'un collaborateur envers Getzner ou entraîner/nécessiter un conflit d'intérêt, c'est pourquoi une autorisation écrite préalable doit dans tous les cas être émise par le supérieur et une notification faite au département des ressources humaines compétent.
- Tout engagement économique auprès de concurrents ou de partenaires commerciaux de Getzner, notamment des clients ou des fournisseurs, est proscrit.

Sécurité et protection des données

Getzner accorde une très grande importance à la sécurité et à la protection des données. Getzner protège par conséquent les données d'entreprise, celles concernant les clients, les partenaires commerciaux et les collaborateurs de tout accès non autorisé, toute utilisation abusive ou illégale, toute perte ou destruction prématurée, par l'emploi de moyens techniques et organisationnels adaptés, dans le respect des droits respectifs et des directives internes en vigueur, ainsi que les consignes de sécurité de Getzner.

Getzner est pleinement conscient de la grande sensibilité des données à caractère personnel qui lui sont confiées par ses clients, partenaires commerciaux et collaborateurs. Tous les collaborateurs sont donc tenus de respecter les directives relatives à la protection des données et de tenir particulièrement compte des droits des personnes dont ils traitent les données, dans leur intégralité.

Mise en pratique du Code de conduite

Le présent Code de conduite sous sa forme actuelle est valable sur l'ensemble des sites de Getzner à travers le monde et doit être mis en pratique de manière adaptée.

Font partie du groupe Getzner toutes les sociétés dont Getzner Werkstoffe GmbH détient au moins 50 % des parts (directement ou indirectement) ou sur lesquelles Getzner exerce toute autre forme de contrôle.

Obligation de respect du Code de conduite

Les collaborateurs, les cadres et les tiers étant rattachés à l'entreprise sont tenus de respecter le Code de conduite, de même que la direction.

Signalement de comportement inapproprié

Les collaborateurs ne doivent tolérer aucun comportement inapproprié avéré et le signaler, le cas échéant. Les informations relatives à une violation de la loi ou du présent Code de conduite doivent être transmises à un responsable du service en charge de la conformité.

Protection de l'informateur

Tous les signalements de comportements inappropriés au sens du présent Code de conduite et d'autres règlements légaux sont traités avec soin et de manière confidentielle. Afin d'encourager une communication ouverte et en toute confiance, il est expressément stipulé que les collaborateurs signalant des violations de la loi, du Code de conduite, ou d'autres directives et règlements internes sans en être responsables (directement ou indirectement) n'encourront aucune conséquence négative de quelque sorte que ce soit. Getzner se réserve expressément le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de collaborateurs ayant proféré de fausses accusations, de manière préméditée ou par négligence grave.

Conséquences d'un comportement inapproprié

Les infractions entraînent des mesures disciplinaires en conformité avec le droit du travail. En outre, il convient de noter que les violations de prescriptions légales peuvent entraîner des poursuites civiles et pénales.

Interlocuteur

Le responsable du service en charge de la conformité est M. Florian Kiefer.

La suppléante responsable du service en charge de la conformité est Mme Katharina Pröll-Liegl.

Il est possible de contacter le service en charge de la conformité à l'adresse suivante :

compliance@getzner.com