

Code de déontologie pour une politique d'entreprise éthique "Code of Conduct"

L'ensemble des collaborateurs et collaboratrices (membres de la direction inclus) est lié aux réglementations du présent "Code of Conduct". Il répertorie les valeurs, principes et comportements définis par la politique d'entreprise du groupe entrepreneurial Dr. Zwissler et de ses filiales. L'objectif de la direction consiste à respecter les normes éthiques et à créer un environnement de travail promouvant intégrité, respect et justesse. Une stricte politique d'entreprise respectueuse et scrupuleuse de la loi sert les intérêts à long terme de l'entreprise. Ce présent "Code of Conduct" a été convenu par le comité directeur de l'entreprise Dr. Zwissler Holding AG, approuvé par le conseil de sécurité et s'applique à toutes les entreprises appartenant au groupe entrepreneurial Dr. Zwissler (dénommé ci-après "entreprise").

Respect des lois et autres dispositions nationales et internationales

Lors de la prise de décisions et des actes professionnels, l'entreprise s'efforce de respecter les lois en vigueur et autres dispositions d'importance nationales et internationales. Intégrité et droiture favorisent une concurrence loyale. C'est également valable en relation à nos clients et distributeurs.

Comportement à adopter face à nos collaborateurs et collègues

Chaque collaborateur a le droit d'être traité avec justesse, politesse et respect. Nul discrimination ou harcèlement ne sera toléré sur un site quelconque de l'entreprise. Il ne sera notamment toléré aucune discrimination pour des raisons d'empreinte culturelle et ethnique, d'handicape, de sexe, de croyance religieuse, d'âge ou d'orientation sexuelle. Le travail des enfants, le travail forcé et la traite des humains sont strictement interdits, seront rejetés sans exception et empêchés activement.

Obligation de la direction d'entreprise

L'entreprise s'engage à agir de manière responsable, économique, sociale et soucieuse de l'environnement. Nous répondons pour cela aux dispositions en vigueur relatives à la protection de l'environnement, lesquelles concernent l'ensemble des entreprises des sites respectifs. Sur les sites sur lesquels les dispositions en vigueur n'atteignent pas un niveau de protection garantissant une économie durable, l'entreprise va prendre les mesures économiquement raisonnables nécessaires afin d'atteindre un niveau de protection adéquat. L'entreprise gère en outre les ressources naturelles de manière responsable. L'entreprise s'efforce de mener une activité compétente et éthique et de protéger la concurrence loyale sur tous les marchés sur lesquels elle agit en respectant les lois en vigueur relatives aux interdictions des ententes, à la concurrence et aux limitations de la concurrence.

Intérêts des consommateurs

Dans ses actes, l'entreprise prend en compte les intérêts des consommateurs. Elle s'assure que ses produits ne comportent aucun risque sanitaire quant à leur utilisation respective. Il est primordial de respecter les valeurs limites légales et de rester tant que possible à un niveau inférieur à ces valeurs. Les intérêts des consommateurs sont également convenablement pris en compte dans les mesures informationnelles et commerciales.

Conflits d'intérêts

Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils fassent preuve de loyauté envers l'entreprise. L'ensemble de nos collaborateurs se doit d'éviter d'entrer en conflit avec l'entreprise pour des raisons relevant de l'intérêt personnel ou financier de l'une ou l'autre partie. Il est donc formellement interdit de s'associer à la concurrence, aux distributeurs ou aux clients ou d'entamer une relation d'affaires avec eux dans le cadre privé, si tant est que celle-ci pourrait conduire à un conflit d'intérêts. Les intérêts de notre entreprise ne doivent pas être influencés par les situations conflictuelles, quelles qu'elles soient. De tels conflits d'intérêts peuvent se produire dans de nombreuses situations : c'est pourquoi il est exclu qu'un quelconque collaborateur profite d'avantages de quelque sorte que ce soit, desquels il est raisonnablement à déduire qu'ils pourraient influencer les décisions commerciales ou les transactions de notre entreprise. Les invitations doivent se limiter à l'hospitalité professionnelle d'usage. Les collaborateurs ne sont pas autorisés à s'attirer de façon directe ou indirecte des avantages en ayant accès à des informations confidentielles. L'ensemble des collaborateurs a le devoir de promouvoir tant que possible les intérêts légitimes de l'entreprise. Toute situation concurrentielle et conflit d'intérêt avec l'entreprise est à éviter.

Interdiction de corruption

L'entreprise s'engage clairement contre toute forme de corruption et de soudoiment. Il ne sera toléré aucun comportement incluant la traite d'affaires par l'intermédiaire de moyens illégaux. Les collaborateurs de l'entreprise ne sont pas autorisés à proposer des rabais aux partenaires commerciaux, de recevoir ou d'accepter de leur part des rabais entraînant la déficience d'une décision commerciale juste et objective ou pouvant en donner l'aspect.

Conditions de travail justes

L'ensemble des collaborateurs de l'entreprise doit contribuer à travailler dans un environnement sûr et sain. C'est pourquoi il convient de se tenir strictement aux consignes et pratiques de sécurité. En qualité d'employeur social, l'entreprise considère la valeur de ses collaborateurs et le leur prouve en respectant les conditions de travail répondant aux exigences légales. La politique du personnel de l'entreprise contribue à offrir à chaque collaborateur la possibilité de se développer sur le plan professionnel et personnel. L'entreprise condamne les discriminations illégales ou les harcèlements, quelle qu'en soit la nature (voir ci-dessus).

Comportement à adopter face aux connaissances internes

L'ensemble des collaborateurs s'engage à garantir un échange d'informations rapide et sans faille au sein de l'entreprise. Les informations doivent être transmises de manière correcte et exhaustive aux départements concernés, si tant est qu'il ne réside pas d'exception concernant les intérêts prioritaires, notamment en raison des obligations de confidentialité. Il est interdit de garder secrètes, d'erroner ou de ne retransmettre qu'en partie les informations pertinentes. Il est primordial que le rapport effectué au sein même de l'entreprise et envers des organisations ou personnes extérieures à l'entreprise soit fait de manière véridique. Les contenus de l'ensemble des bilans annuel, rapports annuels, documents commerciaux et livres des comptes de l'entreprise doivent être représentés de manière exacte et correspondre aux exigences légales et aux principes comptables.

Comportement à adopter face aux actifs

Tous les collaborateurs sont responsables du traitement convenable et précautionneux de la propriété de l'entreprise. Chaque collaborateur s'engage à protéger la propriété de l'entreprise de la perte, de l'endommagement, de l'abus, du vol, du détournement ou de la destruction.

Confidentialité et protection des données

Une majorité des informations professionnelles de l'entreprise est confidentielle ou protégée par la loi, de sorte que l'obligation de confidentialité prévaut. Ce point s'avère caduc dans la mesure où une publication des informations a été autorisée ou qu'elle s'avère obligatoire en raison de lois ou d'amendements. L'obligation de confidentialité se réfère notamment à la propriété intellectuelle. En font partie les secrets professionnels, brevets, marques et droits d'auteur, mais également les planifications commerciales et marketing, les projets, documents commerciaux, données de rémunération ainsi que l'ensemble des autres données financières et rapports non publiés. Toutes les informations personnelles concernant les collaborateurs, les clients, les partenaires commerciaux et les distributeurs ainsi que les tiers sont utilisées et traitées de manière confidentielle au sein de l'entreprise, ceci conformément à la loi de protection des données. La protection de ces informations doit être assurées avec le plus grand soin.

Mise en œuvre et surveillance

Les règles contenues dans ce code de déontologie représentent un élément principal de la culture d'entreprise du groupe entrepreneurial Zwissler, filiales comprises. Le strict respect de ces principes est primordial. Chacun de nos collaborateurs en est responsable. Si un collaborateur a une question ou une réclamation relative aux points abordés dans ce code de déontologie, ou qu'il a connaissance d'une éventuelle violation des directives de conduite mentionnées, il est de son devoir de l'indiquer sans délai à son supérieur afin que ce dernier clarifie la situation. Si un collaborateur devait s'avouer non satisfait de la clarification apportée, il pourrait s'adresser de manière confidentielle ou anonyme au département du personnel. Les soumissions ou réclamations faites en toute conscience de cause doivent être clarifiées de manière professionnelle, ouverte et sans préjugé sur les personnes concernées.

Responsabilité

L'ensemble des collaborateurs ainsi que les membres de la direction, du comité directeur et du conseil de surveillance de l'ensemble du groupe entrepreneurial sont liés aux règles mentionnées dans ce code de déontologie. Dès prise de connaissance de violations de ce présent "Code of Conduct", il est indispensable de mener sans délai un entretien. Les graves violations peuvent entraîner le licenciement.

Direction, Gertex Textil GmbH, mise à jour décembre 2017