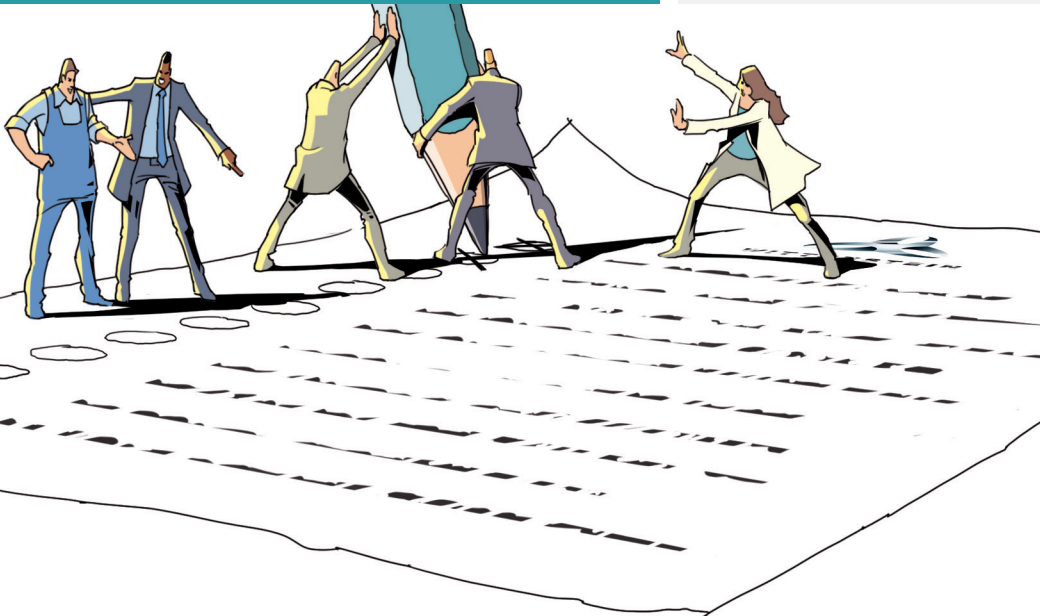


CODE DE CONDUITE

du groupe WITTENSTEIN



WITTENSTEIN



CODE DE CONDUITE

du groupe WITTENSTEIN

Sommaire

Avant-propos	4
1. Principes de base	7
2. Champ d'application et auto-perception	9
3. Nous avons un comportement licite	11
4. Nous jouons franc jeu.....	13
5. Nous ne tolérons aucune corruption	15
6. Nous évitons les conflits d'intérêts.....	19
7. Nous ne tolérons aucune discrimination	23
8. Nous ne tolérons ni le travail des enfants ni le travail forcé	25
9. Nous garantissons la liberté d'association.....	27
10. Nous respectons les normes en matière de santé et de sécurité au travail ..	29
11. Nous rémunérons équitablement nos collaborateurs	31
12. Nous préservons notre environnement	33
13. Nous veillons à la sécurité de nos produits	35
14. Nous protégeons les résultats de notre développement	37
15. Nous traitons les documents commerciaux et la protection des données avec soin	41
16. Nous évaluons soigneusement les opportunités et les risques	45
17. Nous respectons les lois sur les exportations, les douanes et la fiscalité	47
18. Nous nous comportons de manière exemplaire	51
19. Nous ne désavantageons aucun de ceux qui signalent des infractions	53
20. Mise en pratique du code de conduite	55
Interlocuteur.....	56

Chères collaboratrices, Chers collaborateurs,

Lorsque l'on participe activement à la vie économique, on est régulièrement confronté à la question de savoir ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas. Le présent code de conduite vous donne des lignes directrices. En effet, WITTENSTEIN ne veut non seulement se contenter de respecter les exigences légales mais aussi répondre à des normes éthiques élevées.

Une gestion durable et socialement responsable est la base de notre activité et le fondement universel de relations commerciales satisfaisantes et de long terme.



Le Conseil d'administration

Dr. Anna-Katharina Wittenstein
Erik Roßmeißl

Dr. Dirk Haft
Dr. Bernd Schimpf

1. Principes de base



Notre vision

WITTENSTEIN veut être à long terme un excellent partenaire pour ses clients du monde entier en leur fournissant des composants intelligents et des systèmes d'asservissement contrôlables dans le domaine de la transmission mécatronique.

Nos valeurs

Nous sommes guidés par des valeurs que nous vivons en interne comme en externe et qui sont donc des composantes immuables de notre identité :
Responsabilité – Confiance – Ouverture d'esprit – Innovation – Changement.

Responsabilité pour le respect de toutes les réglementations légales et propres à l'entreprise

Compliance signifie conformité du comportement de tous les collaborateurs* du groupe WITTENSTEIN avec les réglementations légales et propres à l'entreprise, et ce aussi bien dans l'administration et la production qu'au niveau des directeurs généraux et du conseil d'administration.

Cela correspond au principe de l'entreprise de respect de la loi :

« Les entreprises du groupe d'entreprises WITTENSTEIN et leurs collaborateurs respectent toutes les lois et autres réglementations des pays dans lesquels ils opèrent. »

L'intégrité de tous les collaborateurs et l'engagement sans réserve de la direction en faveur d'une gestion responsable de l'entreprise sont à cet égard déterminants.

*Pour faciliter la lecture, seule la forme masculine est utilisée.



2. Champ d'application et auto-perception

Validité mondiale pour tous les salariés et toutes les relations d'affaires

Le présent code de conduite s'applique dans le monde entier à chaque collaborateur du groupe WITTENSTEIN, que ce soit dans la production, l'administration ou au niveau de la direction générale et du conseil d'administration. On entend par employés aussi bien les employés permanents que les employés temporaires.

Chacun est également responsable individuellement du respect des principes de conduite.

Nous défendons tous une action honnête et nous nous engageons à respecter les principes de conduite suivants. Telle est, en effet, la condition d'une réussite économique durable.

Conséquences en cas d'infraction

En matière de Compliance, nous appliquons une stratégie de tolérance zéro. Tout acte portant préjudice à l'entreprise sera poursuivi, élucidé et sanctionné selon la gravité de l'infraction, indépendamment de la personne. Si un partenaire commercial enfreint durablement les réglementations énoncées dans le présent code de conduite, la relation commerciale avec ce partenaire sera rompue après un avertissement approprié.

3. Nous avons un comportement licite

Respect de la législation applicable

La réussite économique durable d'une entreprise à l'échelle nationale et internationale n'est possible que dans le strict respect de l'ordre juridique. Les violations de la loi engendrent des coûts plus élevés à moyen et à long terme et comportent des risques imprévisibles d'amendes, de pénalités, de réclamations de dommages et intérêts et d'atteinte à l'image. En fin de compte, en commettant des infractions, nous mettons nos emplois en danger.

Notre action est fondée sur les dispositions du Pacte mondial des Nations unies. Il va de soi que nous agissons selon les principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Respect par tous les collaborateurs et partenaires commerciaux

Nous exigeons le respect absolu de la législation applicable de la part de l'ensemble de la direction, de tous les collaborateurs – même des collaborateurs temporaires – ainsi que de la part de tous nos partenaires commerciaux.

La direction de nos entreprises et les cadres dirigeants de nos sociétés se doivent d'avoir un comportement exemplaire.



Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

En tant qu'employé de WITTENSTEIN, je suis tenu de toujours respecter les lois en vigueur. Cela vaut pour tout ordre juridique applicable à l'intérieur de mon champ d'activité.

Je connais le code de conduite, j'applique au quotidien les principes fondamentaux et les règles de conduite qu'il contient et j'assume la responsabilité de leur respect.

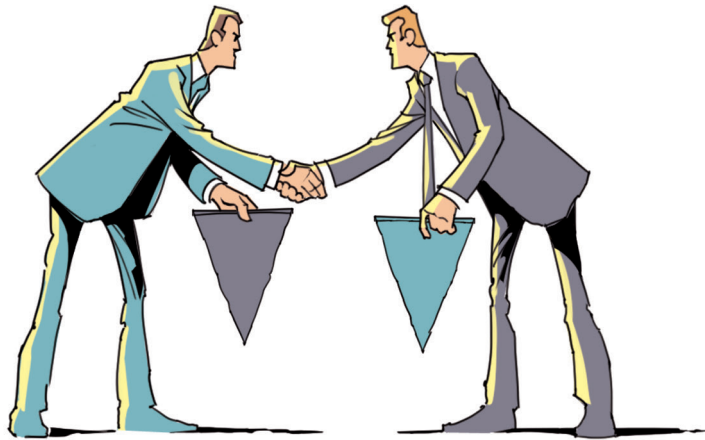
4. Nous jouons franc jeu

Concurrence libre et loyale dans le respect de la législation antitrust

WITTENSTEIN adhère sans réserve au principe de la concurrence libre et loyale.

S'abstenir de tout accord affectant la concurrence

Nous rejetons les accords sur les prix, les accords sur les parts de marché, le partage de marchés locaux, la répartition de clients, la fixation des prix et autres. D'autres pratiques du droit antitrust comme les actions concertées, les discussions ou les accords informels sont également interdites. Nos propres calculs, nos capacités, les résultats de notre développement ou nos plans internes ne doivent pas être rendus accessibles à la concurrence. Des exceptions ne sont possibles que dans le cas de cessions d'entreprises, d'acquisitions d'entreprises ou de projets de coentreprises pour lesquels un accord de confidentialité est conclu comme condition préalable indispensable à l'échange de données.



Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

En tant qu'employé de WITTENSTEIN, je peux sans problème participer à un événement auquel des concurrents sont également présents et parler du climat actuel des affaires dans le cadre d'une conversation informelle. Toutefois si, au cours de cette conversation, un concurrent explique qu'il envisage d'augmenter ses prix de cinq pour cent l'an prochain et qu'un autre lui répond que cela n'est pas possible actuellement et qu'il s'abstiendra l'an prochain de toute augmentation de prix, j'indique alors clairement que je ne souhaite pas participer à une conversation sur des informations pertinentes pour le marché et je quitte immédiatement le cercle de la discussion. Même si je n'écoute que passivement, cela peut être perçu comme une participation à un cartel et sera puni de lourdes amendes. Le cas échéant, je réitère mon opposition par écrit.

5. Nous ne tolérons aucune corruption

Aucune acceptation de pots-de-vin et de la corruption

Nous n'offrons pas de cadeaux inappropriés à nos partenaires commerciaux et ne leur accordons pas d'autres avantages. Les employés de WITTENSTEIN n'abusent pas de leur position pour accorder à leurs partenaires commerciaux des avantages indus d'ordre personnel ou commercial.

Les employés de WITTENSTEIN acceptent tout au plus des cadeaux et des invitations de faible valeur. Les cadeaux et les invitations de faible valeur ne sont pas acceptés s'ils peuvent éventuellement être utilisés pour manipuler le collaborateur. En cas de doute, l'employé doit consulter son supérieur hiérarchique ou le Compliance Officer.

L'apparence de considérations étrangères inadéquates doit toujours être évitée.

Le mauvais comportement d'autrui ne saurait justifier sa propre conduite.



Cadeaux et invitations inappropriés ou avantages injustifiés

sont identifiables dans le cadre d'un examen global de toutes les circonstances au cas par cas.

Nous nous basons sur les critères suivants :

Critère temporel

Plus le lien temporel avec la conclusion d'un projet ou la négociation d'un contrat en cours ou à venir est étroit, plus nous devons être prudents à l'égard de tout type de dons envers ou de la part de partenaires commerciaux.

Critère quantitatif

La plus grande vigilance est de mise lorsque les invitations et les cadeaux se multiplient.

Critère qualitatif

Lorsqu'il s'agit de l'adéquation des dons, nous vérifions non seulement la valeur du don, mais également le contexte: Ce don est-il socialement courant compte tenu des réalités nationales et de la position hiérarchique du donateur et du bénéficiaire?

Les gratifications accordées au niveau de la direction sont en général plus élevées que celles accordées, par exemple, entre les acheteurs et le personnel de vente. En conséquence, une invitation dans un restaurant haut de gamme peut être appropriée entre directeurs par rapport à une invitation dans un restaurant ordinaire ou une visite commune à la cantine entre acheteurs et vendeurs.

Pas d'invitations et/ou de cadeaux à des fonctionnaires

Les fonctionnaires et autres employés de l'État ne reçoivent aucun cadeau, ni sur le territoire national, ni à l'étranger, même si cela peut être considéré comme « d'usage » dans certains pays. La même chose s'applique aux invitations à des fonctionnaires ou autres employés de l'État.

Sélection rigoureuse des consultants, prestataires de services et autres tiers

WITTENSTEIN ne travaille pas avec des consultants, prestataires de services et autres tiers qui obtiennent des contrats par le biais de pots-de-vin et de corruption ou autres pratiques.

Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Si un partenaire commercial « s'attend » à un don pour un organisme à but non lucratif en échange de la conclusion d'une affaire, cela doit être considéré comme de la corruption, même si les avantages consentis doivent être accordés à un tiers. Je signale immédiatement cette « attente » à mon supérieur hiérarchique ou au Compliance Officer.

Si un partenaire commercial m'invite dans un restaurant ordinaire ou à la cantine de son entreprise, cela ne pose en général aucun problème.

Si un partenaire commercial m'invite à un événement sportif, culturel ou autre de premier plan, par exemple à assister à une course de formule 1 ou à un concert, soit je refuse en me référant au code de conduite, soit je consulte préalablement mon supérieur hiérarchique ou le Compliance Officer.

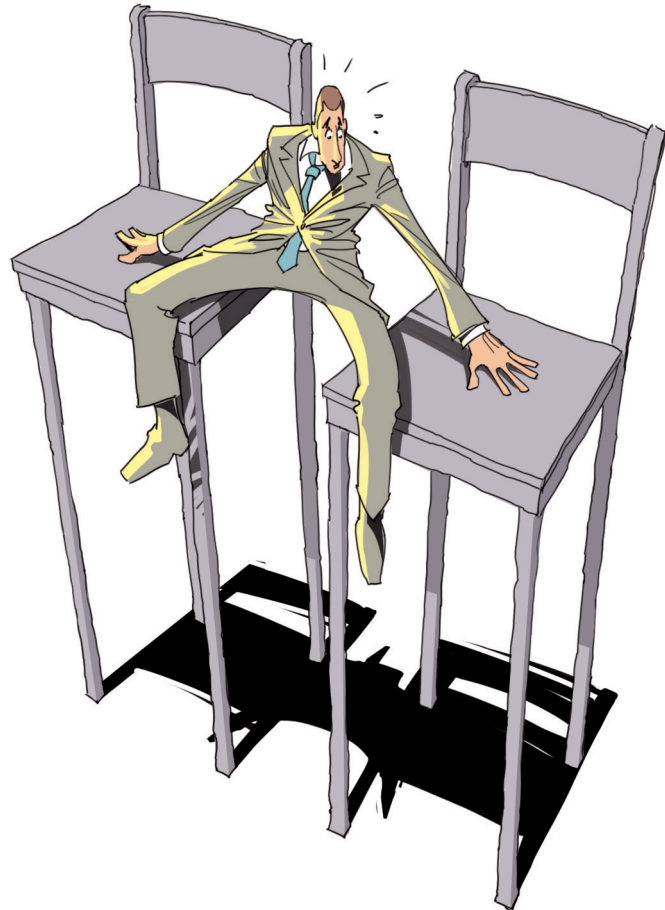
Si je reçois de petits cadeaux publicitaires de faible valeur (stylo-bille, calendrier, etc.), l'acceptation de ces cadeaux ne pose pas de problème.

Si, dans le cadre de projets internationaux, un partenaire commercial me surprend en me faisant un cadeau onéreux et que je ne peux pas le refuser, par exemple par crainte de perdre la face envers un partenaire asiatique, j'en informe mon supérieur hiérarchique ou le Compliance Officer. Selon la situation et le contexte, le cadeau sera rendu, donné, tiré au sort dans une tombola, consommé avec l'ensemble du service...en aucun cas je ne garderai le cadeau pour moi.

Si je suis invité par un partenaire commercial avec mon conjoint*, mon partenaire * ou un autre membre de ma famille* à un événement ou à un repas, je refuse l'invitation en me référant à notre code de conduite.

*Pour faciliter la lecture, seule la forme masculine est utilisée.

6. Nous évitons les conflits d'intérêts



Primauté des intérêts du groupe WITTENSTEIN

Les intérêts individuels et des différents départements passent toujours après l'intérêt global du groupe WITTENSTEIN.

Séparation des intérêts privés et des intérêts de l'entreprise

L'indépendance, l'intégrité et la transparence déterminent notre comportement et assurent notre crédibilité auprès de nos partenaires commerciaux.

Chaque employé doit séparer ses intérêts privés et les intérêts de l'entreprise.

Nous évitons tout conflit d'intérêts. Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque des collaborateurs de WITTENSTEIN ou des membres de leur famille sont impliqués dans des fournisseurs, des clients, des concurrents, des consultants ou d'autres tiers qui entretiennent des relations d'affaires avec le groupe WITTENSTEIN. Tout conflit d'intérêts doit être signalé immédiatement.

Les décisions en matière de personnel ne doivent pas non plus être influencées par des intérêts privés.



Pas d'utilisation d'informations internes de l'entreprise à des fins personnelles

Les connaissances internes de l'entreprise sur les résultats du développement, les contrats, les stratégies et autres projets ou plans ne doivent pas être utilisés à des fins d'enrichissement ou pour obtenir des avantages personnels ou en octroyer à des tiers.

Pas d'utilisation des biens de l'entreprise à des fins privées

Les biens de l'entreprise (véhicules, matériel de bureau, appareils, données, documents etc.) ou le personnel de l'entreprise ne doivent pas être utilisés à des fins privées, sauf si cela est expressément autorisé par les réglementations de l'entreprise en vigueur.

Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

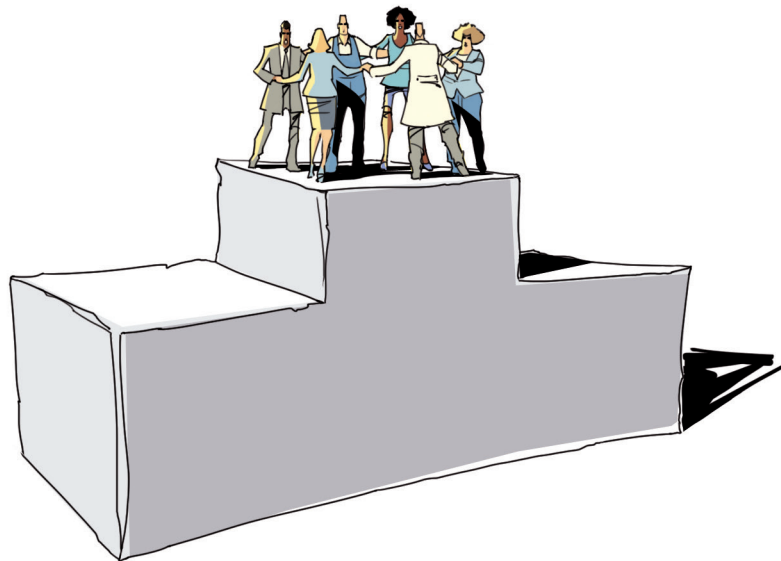
L'une de mes connaissances travaille à son compte et vend des logiciels que j'aimerais utiliser dans mon domaine. Cela faciliterait beaucoup mon travail, d'autant plus que cette personne m'a déjà fait plusieurs démonstrations de son logiciel. Comme pour toute autre commande, j'implique le département des achats et le responsable de l'informatique dans la décision et je ne passe pas la commande de ma propre initiative. Si l'offre de ma connaissance résiste à la comparaison avec une offre tierce, elle peut être mandatée par le département des achats.

Mon fils a terminé ses études et ne trouve pas d'emploi. Je suis convaincu qu'il y a pour lui un emploi adapté au sein de WITTENSTEIN et j'insiste auprès du responsable RH pour que mon fils soit embauché. Aucune préférence ne doit être donnée aux parents ou aux amis. Le responsable RH doit décider exclusivement en fonction de la qualification des candidats. Rien ne s'oppose au recrutement de parents si la qualification et l'aptitude sont égales.

Plusieurs fournisseurs ou prestataires de services peuvent être sélectionnés pour un projet. En termes d'offres, les différences sont minimes. Un fournisseur ou un prestataire de services m'invite à un événement culturel ou sportif coûteux. Je refuse ce type d'invitation en me référant à notre code de conduite.

Que faire si je suis l'ami de longue date de l'un de nos partenaires commerciaux? Si je suis l'ami d'un partenaire commercial à titre privé sans que cela ait une influence sur les relations d'affaires, il est tout à fait acceptable que nous nous rendions à un événement avec nos familles si aucune invitation n'est lancée et que nous payons chacun personnellement nos propres billets ou factures.

7. Nous ne tolérons aucune discrimination



Relations équitables et respectueuses

Tous les employés de tous les pays ont droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances. Nul ne peut être injustement discriminé, favorisé, harcelé ou dénoncé en raison de sa race, de sa couleur de peau, de sa nationalité, de son ascendance, de son origine ethnique, de sa foi, de sa vision du monde, de son affiliation à une organisation de travailleurs (y compris un syndicat), de son sexe, de son âge, de son milieu ou de son origine sociale, de son orientation sexuelle, de sa constitution physique, de son apparence ou d'autres caractéristiques personnelles.

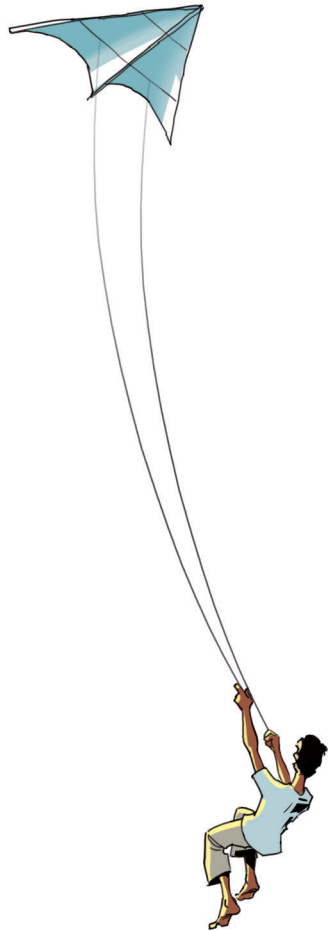
Collaboration responsable et respectueuse

Notre culture d'entreprise se caractérise par le respect mutuel, l'estime et une collaboration responsable. Cela s'applique aussi bien à la coopération avec les partenaires commerciaux qu'au sein du groupe WITTENSTEIN.

Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Mon supérieur* hiérarchique me harcèle avec des remarques sexuellement répressibles.
Je prie mon supérieur hiérarchique de changer de comportement. S'il ne le fait pas, j'en informe le responsable RH ou le Compliance Officer.

*Pour faciliter la lecture, seule la forme masculine est utilisée.



8. Nous ne tolérons ni le travail des enfants ni le travail forcé

Interdiction du travail des enfants et du travail forcé

WITTENSTEIN n'accepte pas le travail des enfants ni le travail forcé, que ce soit au sein de sa propre entreprise ou dans la chaîne d'approvisionnement. Les réglementations nationales pour la protection des jeunes travailleurs doivent être respectées.

Tout emploi doit être volontaire et doit être conforme aux lois et aux procédures nationales.

Mesures disciplinaires uniquement dans le respect des lois et des droits de l'homme

Seules des mesures disciplinaires conformes aux lois nationales et n'enfreignant pas les droits de l'homme internationalement reconnus peuvent être prises à l'encontre des employés.

Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Si je dispose d'informations selon lesquelles un sous-traitant asiatique fait travailler des enfants dans des conditions inhumaines, je lui demande, en concertation avec mon supérieur hiérarchique, de prendre immédiatement des mesures correctives et de les documenter. Si notre fournisseur ne s'exécute pas, la relation commerciale avec lui doit prendre fin.

Si je reçois des informations indiquant que notre fournisseur emploie gratuitement des mineurs en tant que stagiaires mais que ceux-ci sont obligés de travailler comme des « employés normaux », alors je lui demande, en concertation avec mon supérieur, de cesser cela immédiatement et de le confirmer par écrit. Si notre fournisseur ne s'exécute pas, la relation commerciale avec lui doit prendre fin.

Si je reçois des indications selon lesquelles un fournisseur fait produire dans un pays en développement et retire aux travailleurs leur passeport pour les empêcher de démissionner, alors je le somme, en concertation avec mon supérieur, de cesser cela immédiatement et de le confirmer par écrit. Si notre fournisseur ne s'exécute pas, la relation commerciale avec lui doit prendre fin.

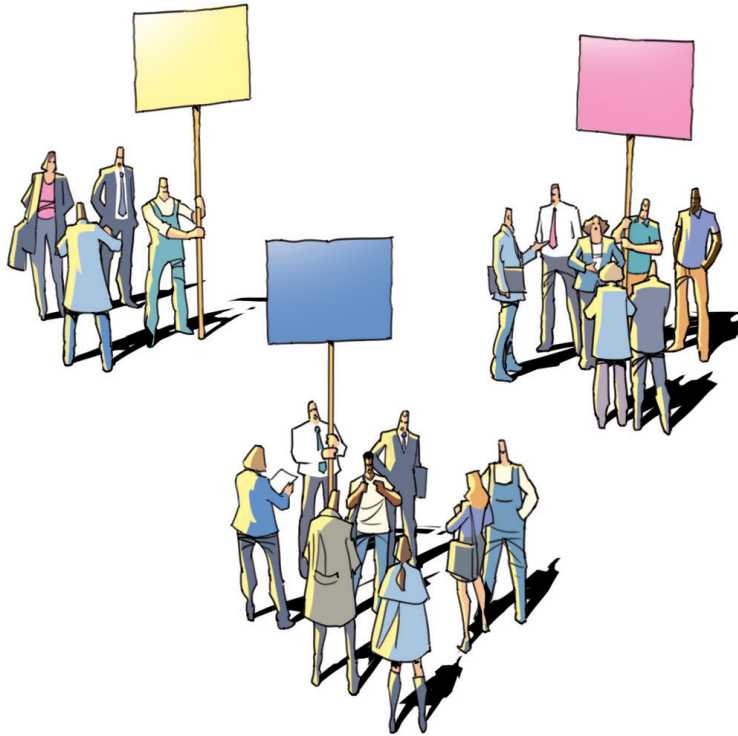
J'enfreins déjà ce code de conduite en fermant les yeux et en ne tenant délibérément pas compte des indications reçues, par exemple pour éviter tout problème avec les fournisseurs et les sous-traitants ou obtenir des prix intéressants.

9. Nous garantissons la liberté d'association

Tous les employés ont le droit de créer des organisations, d'y adhérer et de mener des négociations collectives. WITTENSTEIN entretient un dialogue équitable et sincère avec les représentants de ses salariés.

Toute discrimination des représentants des salariés ne sera pas tolérée.

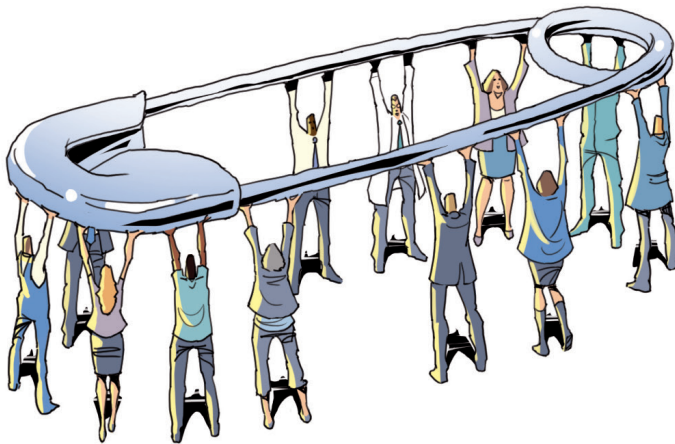
Le libre accès au lieu de travail de tous les employés est garanti afin qu'ils puissent exercer leurs droits.



Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Je ne participe pas aux actions qui restreignent ces droits.

10. Nous respectons les normes en matière de santé et de sécurité au travail



Protection de nos employés

La sécurité et la protection de la santé au travail sont des composantes de tous les processus de l'entreprise et sont intégrées aux considérations d'ordre technique, économique et social. La protection de nos employés ainsi que du grand public contre les risques sanitaires est la responsabilité de tous les dirigeants et de tous les employés. Les consignes de sécurité établies par WITTENSTEIN doivent être respectées ainsi que les réglementations nationales en vigueur.

Conditions de travail équitables

Un environnement de travail sûr et sain est assuré afin d'éviter les accidents et les dommages à la santé.

Un lieu de travail de travail hygiénique, l'accès à l'eau potable, des installations sanitaires en nombre suffisant, des formations régulières sur la sécurité et une préparation aux situations d'urgence doivent être la norme pour tous les employés.

On s'assure que le temps de travail ne dépasse pas la limite légale autorisée. Les employés doivent également avoir droit à des pauses et à des périodes de repos raisonnables ainsi qu'à des congés conformément aux exigences légales.

Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Je remarque qu'un extincteur à incendie n'est plus à sa place et a été rangé dans un placard afin d'utiliser l'emplacement de manière plus judicieuse. J'en informe mon supérieur, le responsable de la sécurité ou le Compliance Officer afin de m'assurer qu'en cas d'incendie les opérations de lutte contre l'incendie puissent être exécutées sans délai pour la sécurité des personnes et des bâtiments.

11. Nous rémunérons équitablement nos collaborateurs

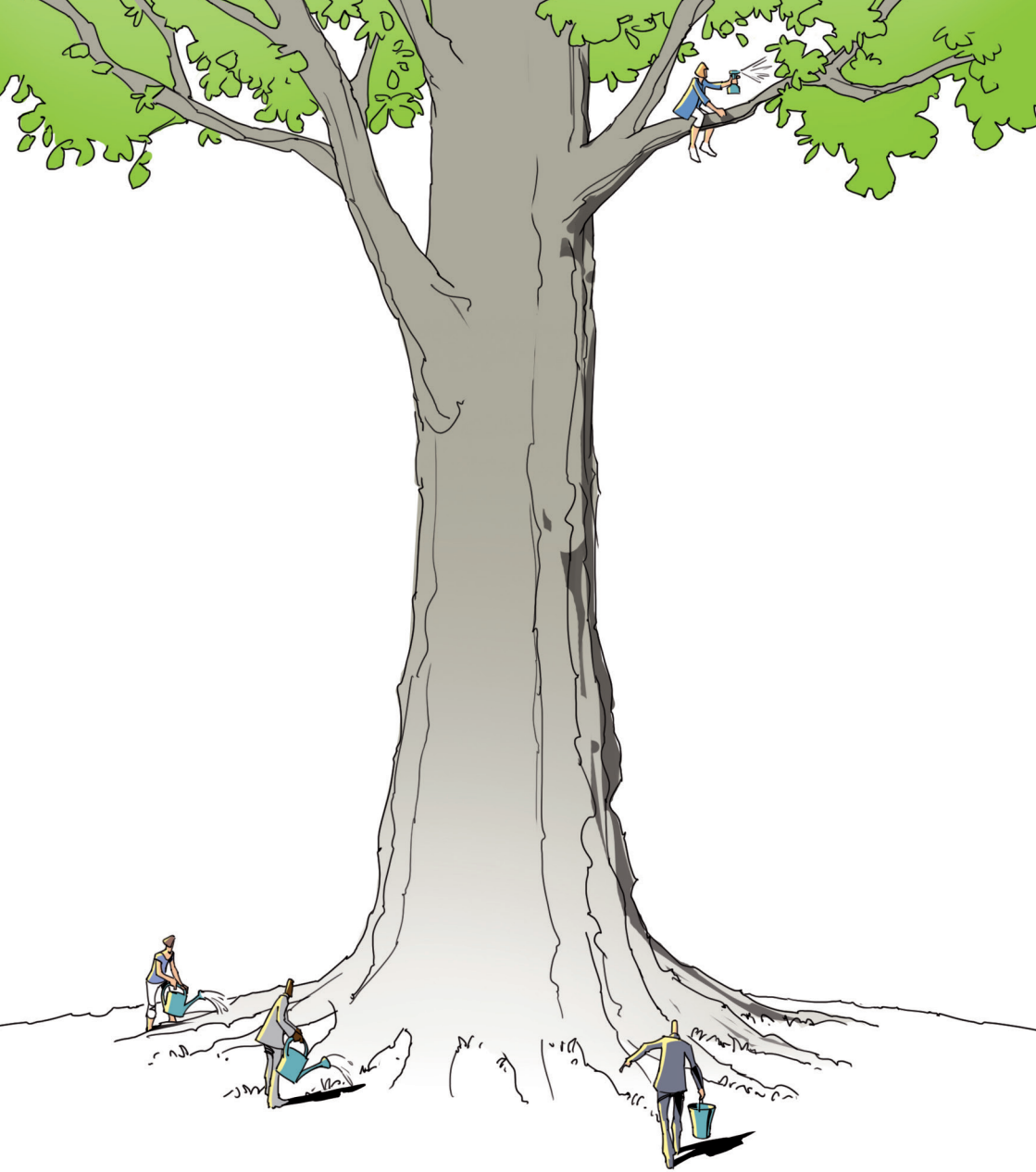
Ni chez WITTENSTEIN ni dans la chaîne d'approvisionnement il n'est acceptable de ne pas respecter le salaire minimum légal. Nous nous engageons en faveur d'une rémunération équitable conformément aux lois et aux pratiques nationales en vigueur.



Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Je reçois des informations selon lesquelles un fournisseur ne peut proposer que le prix le plus bas parce qu'il verse un salaire inférieur au salaire minimum légal à ses employés étrangers qu'il remplace régulièrement au bout de quelques mois. Je demande à notre fournisseur, en concertation avec mon supérieur, de cesser immédiatement d'agir ainsi et de le confirmer par écrit. S'il ne le fait pas, la relation commerciale avec ce fournisseur doit prendre fin.

J'enfreins déjà ce code de conduite si je « ferme les yeux » et « néglige délibérément » ces indications.



12. Nous préservons notre environnement

Les exigences légales minimales en matière de protection de l'environnement doivent être respectées. La libération non autorisée de substances soumises à autorisation doit être évitée.

Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Je remarque que des substances soumises à autorisation sont indûment rejetées. J'informe immédiatement le directeur de l'usine ou le service responsable de la protection de l'environnement de l'entreprise.

Il est également de mon devoir de prévenir les dommages pour l'entreprise et l'environnement.

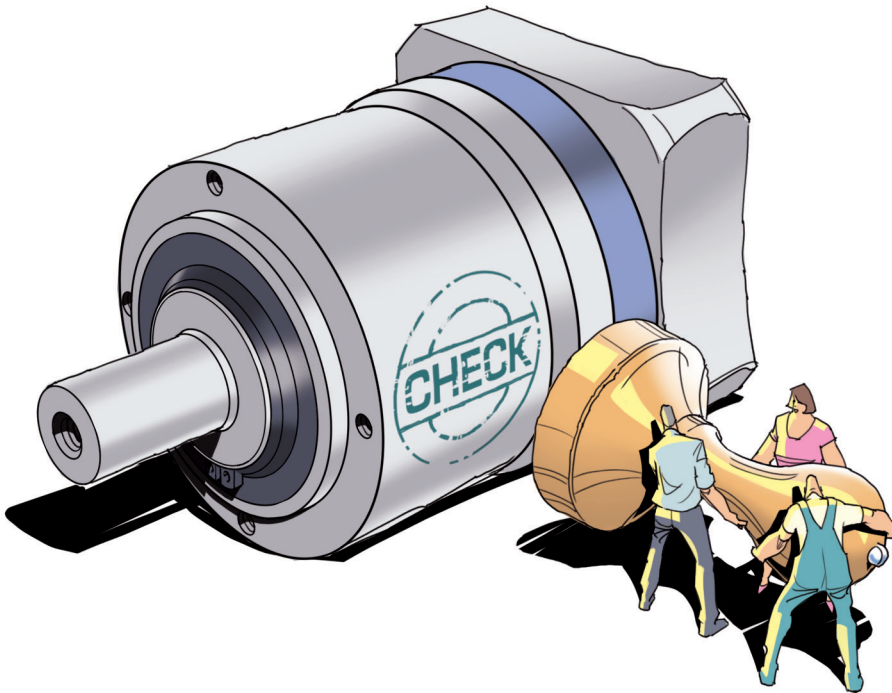
13. Nous veillons à la sécurité de nos produits

Signalement de tout risque aux services compétents de l'entreprise

Nous surveillons nos produits avec soin. Les risques qui émanent ou pourraient émaner de nos produits sont analysés avec autant de soin que l'utilisation de nos produits, si cette utilisation présente un risque pour les personnes ou pour les biens.

Contrôle des produits avec des étiquettes de mises en garde

Les notices d'exploitation et de montage sont régulièrement mises à jour. Nos produits sont assortis d'avertissements appropriés.



Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

J'apprends par un client que l'utilisation de nos produits a conduit à plusieurs reprises à des situations critiques dont l'issue a été sans gravité mais qui auraient pu mettre des personnes en danger. J'en informe immédiatement le service compétent de l'entreprise, par exemple le responsable de la production ou le Compliance Officer.

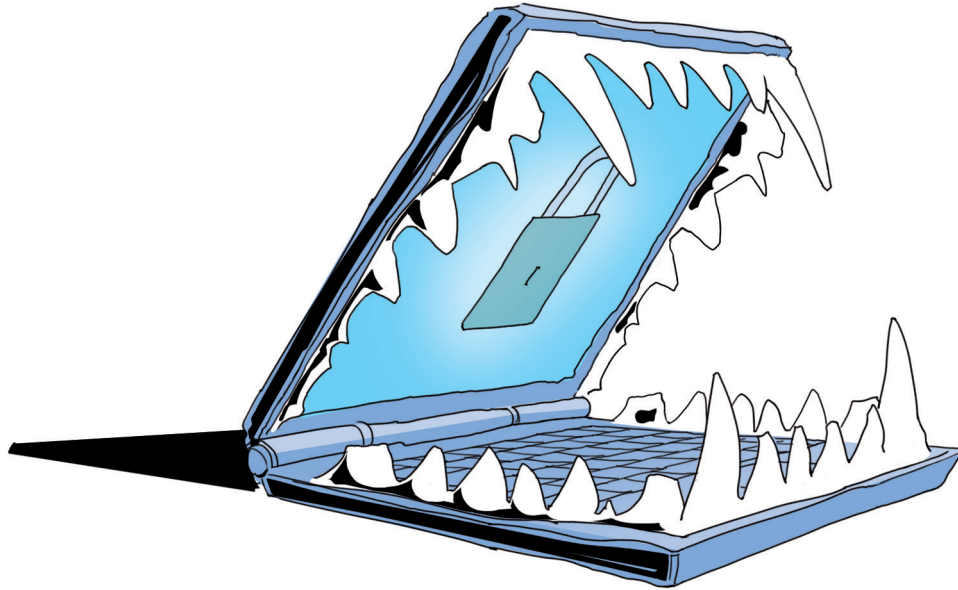
14. Nous protégeons les résultats de notre développement

Les résultats de notre développement technique sont la base de notre réussite future

Tous les résultats de notre développement doivent être traités, documentés, identifiés, communiqués et archivés conformément aux directives internes actuelles. La protection des résultats du développement doit être assurée à tout moment.

Pas de divulgation de secrets d'entreprise à des tiers

Les secrets d'entreprise et les secrets commerciaux ne doivent être transmis ni à des collègues de travail, ni à des amis ou des relations, ni à des partenaires commerciaux sans protection efficace à l'aide d'un accord de confidentialité. Pour le bien de l'entreprise, la divulgation d'informations confidentielles ne doit avoir lieu que sur la base du « besoin de savoir » dans le respect de la réglementation en vigueur sur la confidentialité. Nous respectons aussi bien nos obligations légales en matière de confidentialité que nos obligations contractuelles qui incluent en partie l'obligation de préserver la confidentialité du partenaire contractuel et du projet.



Autorisations d'utilisation uniquement après examen

Tous les accords en vertu desquels des droits d'utilisation de nos résultats de développement sont accordés à des tiers doivent être examinés par le service « Recht & Vertrag » (Droit et Contrat) et validés par la direction respective ou par le conseil d'administration.

Contrôle minutieux des droits de propriété existants dans le cadre du développement de produits

Pendant le développement de produits, il convient de travailler avec le service interne des brevets afin d'éviter toute violation de droits de propriété de tiers existants.

Pas d'utilisation non autorisée de secrets d'entreprise de tiers

Nous respectons les secrets d'entreprise de tiers de la même manière que nous attendons des tiers qu'ils protègent nos secrets d'entreprise.

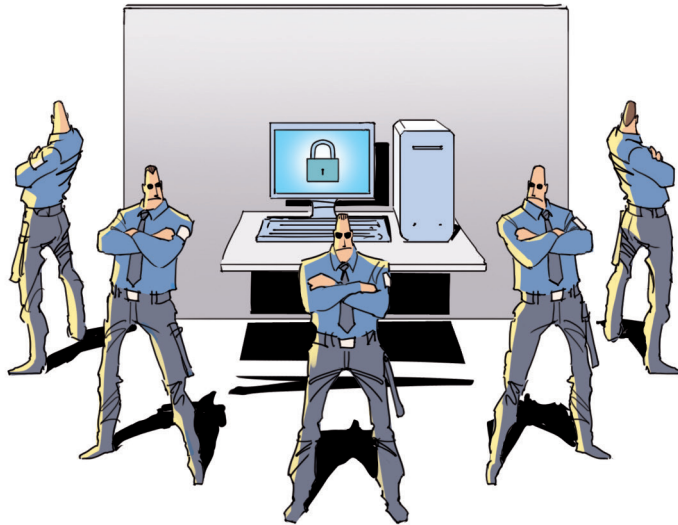
Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Je reçois un appel de l'employé d'un client qui insiste pour que je lui envoie des informations confidentielles sur un développement qui concerne notre savoir-faire car il en a besoin dans le cadre d'un projet important en vue d'une réunion du conseil d'administration, et le collègue qui s'en occupe n'est pas joignable. Je ne divulgue ces informations qu'après avoir consulté le collègue responsable en interne et je ne cède pas à la pression. J'explique au collègue externe que, même dans l'intérêt de son entreprise, je ne peux pas divulguer sans plus des documents confidentiels.

Je travaille sur un projet très innovant et porteur d'avenir et je suis fier des résultats de mon équipe de développement. Même si cela m'est difficile, je ne parle pas des détails de ce projet à mes collègues d'un autre département, ni à la cantine, ni en temps libre, ni pendant les visites guidées de l'entreprise. Idéalement je ne parle pas du tout de ce projet, à moins que le travail du projet lui-même ne l'exige.

Les discussions techniques liées à un projet de développement sont déjà bien avancées. Il ne manque plus que l'accord contractuel sur la propriété des résultats du développement et de leur utilisation. Pour le client, ces discussions contractuelles sont aussi fastidieuses que pour moi. Même si je n'ai pas beaucoup de temps en ce moment, je maintiens le travail technique, commercial et juridique en parallèle et j'implique les services compétents en temps utile pour éviter que WITTENSTEIN se retrouve dans une mauvaise position de négociation.

15. Nous traitons les documents commerciaux et la protection des données avec soin



Traitement minutieux des documents commerciaux et des supports de données

Tous les documents commerciaux et les supports de données doivent être soigneusement conservés afin de ne pas tomber entre les mains de tiers. Les documents confidentiels ne doivent pas être laissés ouverts lorsque l'on quitte son lieu de travail. Votre propre PC doit être protégé contre toute utilisation non autorisée à chaque fois que vous quittez votre bureau.

Stockage soigné de documents avec gestion traçable des dossiers

(forme électronique ou forme papier)

Tous les documents et notes doivent être conservés et sauvegardés afin de pouvoir être remplacé à tout moment. À cet effet, une gestion de dossiers compréhensible, claire et complète sous forme papier et/ou électronique est indispensable. Les délais de conservation légaux doivent être au minimum respectés. Les règles actuelles d'archivage interne doivent être respectées afin de s'assurer que les documents sont intégralement disponibles à tout moment.



Respect des directives légales en matière de protection des données

Les réglementations légales doivent être respectées ainsi que les réglementations actuelles de l'entreprise en matière de technologies de l'information et de traitement des données.

Implication du responsable de la protection des données

Nous échangeons tous quotidiennement des informations par Internet, Intranet, e-mails etc. L'objet des informations peut également concerner des données à caractère personnel (nom, adresse, date de naissance, hobbies etc.) – des données qui facilitent votre travail en réseau avec les partenaires commerciaux. Le traitement des données à caractère personnel est soumis à la législation sur la confidentialité des données.

En cas de transmission transfrontalière de données, les réglementations nationales respectives doivent être respectées tout autant que les conventions internationales.

En cas de questions ou de doutes, veuillez contacter le délégué à la protection des données avant tout échange de données à caractère personnel.

Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Je souhaite partir en congé demain et j'ai constaté que j'ai enregistré par erreur des documents relatifs à un projet important sur lequel je travaille actuellement uniquement localement sur mon ordinateur. Pour faciliter les choses, mon collègue me propose de chercher ces documents sur mon disque dur pendant mes vacances si je lui donne le mot de passe de mon ordinateur. Même si j'apprécie beaucoup la serviabilité, je ne donne jamais le mot de passe de mon PC, par contre j'enregistre les documents pertinents pendant le travail sur le projet dans un dossier commun, un SharePoint partagé etc.

Je me rends compte qu'un de mes collègues a dissimulé le mot de passe de son PC sur un post-it sous le clavier. Je signale à mon collègue que le mot de passe doit toujours être conservé de manière sûre.

Dans le cadre d'un projet international, j'aimerais regrouper les données à caractère personnel de clients et les transmettre à un collègue de l'entreprise situé à l'étranger afin de mettre en place une collaboration transfrontalière. Avant de me mettre au travail, je demande au délégué à la protection des données si cela est autorisé.

16. Nous évaluons soigneusement les opportunités et les risques

Il n'est possible de prendre la meilleure décision pour l'entreprise que si les opportunités sont saisies et les risques identifiés conformément au principe de vigilance.

Aucun risque mettant l'entreprise en danger ne doit être pris.

Les risques doivent être présentés dans le système de gestion des risques afin de protéger l'entreprise d'obligations ou d'exigences inattendues.

Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Je reçois une demande pour un projet très prometteur avec un chiffre d'affaires très élevé de la part d'un partenaire étranger situé dans un pays où les paiements de pots-de-vin sont courants et généralement traités de manière formelle par le biais d'une chaîne de « sous-traitants ». Je n'accepte ni les paiements directs, ni les paiements indirects de pots-de-vin et j'en informe mon supérieur afin d'éviter des poursuites administratives et judiciaires qui nuisent davantage à l'entreprise qu'un contrat aussi lucratif soit-il.

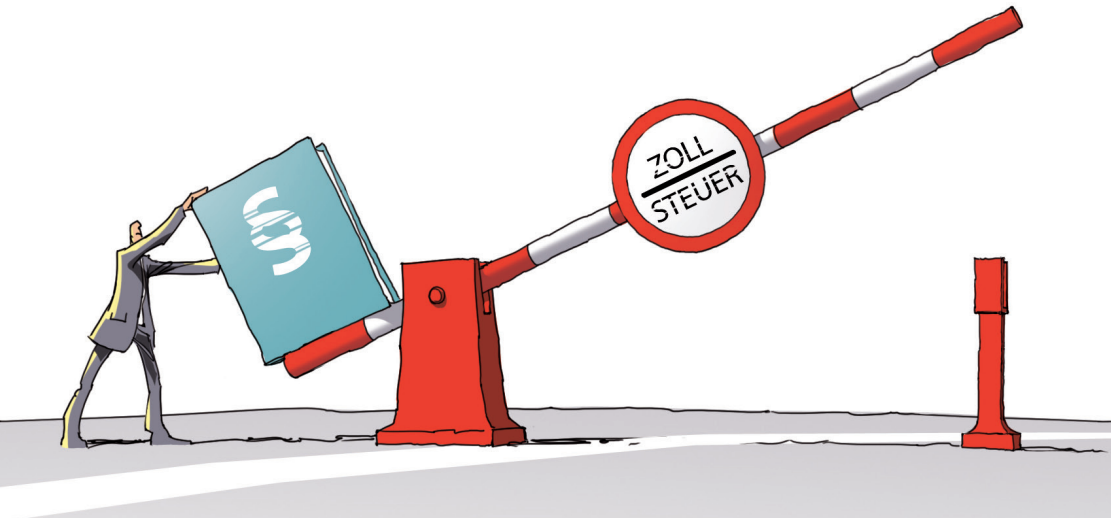
17. Nous respectons les lois sur les exportations, les douanes et la fiscalité

Respect des lois sur les exportations et les douanes

En tant qu'entreprise globale, WITTENSTEIN est soumise à différentes réglementations nationales et internationales sur le commerce extérieur. Diverses réglementations s'appliquent à l'importation, à l'exportation et au transfert (celui-ci peut également avoir lieu par e-mail) de marchandises, de technologies, de prestations de services ainsi qu'à la circulation des capitaux et des paiements au-delà de certaines frontières nationales. Les interdictions du commerce (embargo) et les restrictions du commerce peuvent résulter des propriétés ou de l'utilisation prévue de la marchandise ou du service, du pays d'origine ou d'utilisation ou de la personne de partenaire commercial. Certains biens sont utilisables à des fins civiles et militaires (double usage) et peuvent nécessiter une autorisation. Le contrôle des exportations concerne également les échanges entre les différentes sociétés du groupe WITTENSTEIN.

Accords sur les questions de contrôle des exportations

Pour toute question concernant les lois sur l'exportation et les douanes, veuillez-vous adresser à notre responsable du contrôle des exportations. →



Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Un partenaire commercial allemand me demande, par souci de simplification, d'envoyer des documents relatifs à un projet à son client situé dans un pays sous embargo et d'apporter un soutien consultatif à ce client afin que les travaux puissent être terminés plus rapidement. Je m'oppose à cette procédure car les directives légales relatives au contrôle des exportations incluent également les prestations de soutien liées directement ou indirectement à l'interdiction ou à la liste des biens sous embargo. Certaines prestations de services peuvent ainsi être concernées, notamment lorsque les produits sont eux-mêmes frappés d'embargo. Dans de telles situations, je contacte notre responsable du contrôle des exportations.

Respect des lois fiscales

WITTENSTEIN est soumise, en tant qu'entreprise présente à l'international, à de nombreuses réglementations fiscales devant être respectées pour toutes les affaires au niveau national et international, même les transactions inter-entreprises. Le droit fiscal est très complexe et change fréquemment. Chaque collaborateur doit être conscient que les infractions fiscales peuvent rapidement conduire à l'intervention des autorités judiciaires, en raison des contrôles récurrents et minutieux des autorités fiscales.

Accords sur des questions fiscales

Veillez adresser toute question concernant les sujets d'ordre fiscal ou concernant la loi sur les subventions au directeur financier de l'entreprise (Corporate Finance).

Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Un collègue du service commercial qui prend l'avion le lendemain pour rendre visite à un consultant étranger me demande de lui verser un acompte de 15 000 euros prélevé sur notre propre caisse pour le début de ses travaux afin que le démarrage du projet ne soit pas retardé par le long processus du transfert bancaire. Je signale au collègue que tous les paiements ne doivent être effectués que par virement bancaire et dans le respect du principe des quatre yeux, et que je ne peux pas d'emblée juger s'il s'agit éventuellement d'une infraction à la loi sur le blanchiment d'argent. Pour toute question de ce type, j'informe toujours le directeur financier de l'entreprise.



18. Nous nous comportons de manière exemplaire

Tous les cadres dirigeants ont un rôle exemplaire

Le conseil d'administration, les directeurs généraux et l'ensemble de l'équipe de direction de WITTENSTEIN connaissent la valeur de l'exemplarité et s'engagent à procéder à une gestion d'entreprise juridique et éthique irréprochable. Ils vivent et agissent conformément aux principes énoncés dans le code de conduite.

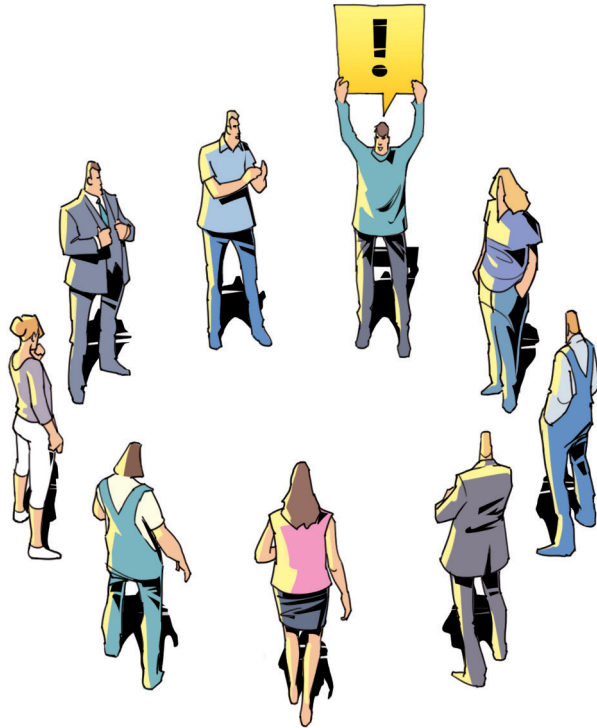
Tous les employés contribuent au respect des réglementations

Chaque employé assume la responsabilité du respect et de l'observation des principes inscrits dans le code de conduite dans le cadre de son travail quotidien. Ceci est la seule manière de parvenir ensemble à la durabilité.

Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Dès que je constate qu'un collègue enfreint le présent code de conduite, je lui en fais part poliment et en informe, le cas échéant, mon supérieur ou le Compliance Officer.

19. Nous ne désavantageons aucun de ceux qui signalent des infractions



Aucune discrimination des employés qui signalent des infractions

Chaque employé peut signaler des circonstances qui indiquent l'existence d'une infraction au présent code de conduite. Le signalement peut avoir lieu par téléphone, par e-mail ou par courrier à l'adresse du supérieur ou du Compliance Officer.

Les signalements anonymes ne peuvent donner lieu à des investigations que s'ils contiennent des informations et des faits relatifs à des infractions concrètes. Cependant, soyez assuré à tout moment que nous traiterons chaque signalement de manière strictement confidentielle et que vous ne subirez aucun désavantage si vous signalez un soupçon d'infraction en votre âme et conscience.

Les règles du code de conduite prévalent sur toute instruction d'un supérieur

Même s'il peut, dans certains cas, paraître opportun de négliger les règles du code de conduite pour conclure une affaire lucrative et générer un chiffre d'affaires important, les règles du code de conduite prévalent également sur les instructions éventuellement contradictoires d'un responsable, dans l'esprit d'une direction d'entreprise durable et intègre.

Qu'est-ce que cela signifie pour moi personnellement?

Si je constate que mon supérieur accepte des factures excessives d'un fournisseur et fait verser l'excédent par le fournisseur à l'entreprise de conseil de son épouse, j'en informe immédiatement mon responsable RH, même si mon supérieur m'a déclaré que cela était convenu avec le conseil d'administration. Je peux être assuré que ma franchise n'entraînera aucun désagrément.

Je n'utilise toutefois jamais les signalements pour dénigrer un collègue ou un supérieur ou le rendre suspect de manière injustifiée dans le but de servir mes propres intérêts. En cas de signalement abusif, c'est-à-dire lorsque les éléments signalés contiennent manifestement des accusations sans fondement, WITTENSTEIN se réserve le droit d'engager une action en justice ou des mesures disciplinaires à l'encontre du dénonciateur.

Si j'ai un problème personnel avec un collègue, je ne le « noircis » pas sous couvert de Compliance pour le « contrarier », mais je résous le problème de manière objective et professionnelle, le cas échéant avec l'aide de mon supérieur. Sinon, je dois m'attendre à être moi-même poursuivi.

20. Mise en pratique du code de conduite



Comment prenons-nous des décisions?

Il n'est pas toujours possible de répondre clairement aux questions concrètes qui se posent dans la vie professionnelle quotidienne. En cas de doute, nous contactons notre responsable ou le service responsable de l'entreprise.

La réponse aux questions suivantes à l'aide du bon sens facilite nos décisions:

- Ma décision ou mon action est-elle conforme à la législation en vigueur?
- Ma décision ou mon action correspond-elle aux prescriptions du présent code de conduite et aux valeurs de notre entreprise?
- Si mes collègues et amis étaient au courant de ma décision ou de mon action, aurais-je alors bonne conscience?
- Si chacun décidait ou agissait de même pourrais – je vivre avec les conséquences?
- Si ma décision ou mon action venait à paraître dans le journal de demain, pourrais – je l'assumer?

Obligations de nos cadres dirigeants

L'ensemble des cadres dirigeants du groupe WITTENSTEIN doit être exemplaire et soutenir ses employés.

Le respect des lois, des directives internes de l'entreprise ainsi que du présent code de conduite prévalent dans tous les cas.

Nous ne sacrifions en aucun cas la bonne réputation et l'intégrité du nom de WITTENSTEIN pour des intérêts de profit à court terme.

Interlocuteur

Compliance Officer:

Evelyn Rösch
Walter-Wittenstein-Strasse 1
97999 Igersheim · Allemagne

Tél.: +49 7931 493-18520
compliance@wittenstein.de

La version actuelle du code de conduite ainsi que d'autres informations sont disponibles sur l'Intranet, dans la partie gauche, dans la rubrique « Compliance ».

Vous y trouverez également d'autres directives internes de l'entreprise.



WITTENSTEIN

WITTENSTEIN SE · Walter-Wittenstein-Strasse 1 · 97999 Igersheim · Allemagne
Tél. +49 7931 493-0 · info@wittenstein.de

WITTENSTEIN – one with the future

www.wittenstein-group.com