Code global d'éthique et de conduite du groupe JAEGER

ERICH JAEGER

Code global d'éthique et de conduite du groupe JAEGER

En tant qu'entreprise internationale, le groupe JAEGER a l'obligation légale et morale d'agir de manière responsable. Nous assumons cette responsabilité en tant qu'entreprise d'une part et en tant qu'acteur de la société d'autre part. Nous assurons ainsi notre succès économique à long terme.

La réputation et la confiance dont nous jouissons auprès de nos clients, de nos collaborateurs, de nos partenaires commerciaux et ainsi qu'au sein de la société peuvent être gravement affectées par un comportement inapproprié de la part d'individus. C'est pourquoi nous sommes tous co-responsables de la réputation de notre entreprise.

Le code de conduite et d'éthique du Groupe JAEGER résume les principes et les règles essentielles qui régissent nos activités. Il représente les exigences que nous nous imposons et que tous les collaborateurs doivent mettre en pratique dans leurs activités quotidiennes.

La politique globale du code de conduite et d'éthique du groupe JAEGER est une directive obligatoire pour le Groupe JAEGER. Elle décrit les principes auxquels nous adhérons dans nos relations quotidiennes les uns avec les autres, avec nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux. Les entreprises du Groupe JAEGER communiquent le contenu du code de conduite et d'éthique à leurs employés, à leurs partenaires contractuels et, le cas échéant, à des tiers. Il doit être clair pour le partenaire contractuel que le respect du code de conduite et d'éthique est une garantie fondamentale.

Avec nos respectueuses salutations

Dr. Andreas J. Schmid	Annemarie Wegmeth
CEO	CFO

Friedberg, 01.01.2023

Contenu

1. Domaine d'application ... 4
2. Les bases de notre collaboration au sein du groupe JAEGER ... 4
   Respect mutuel, communication, responsabilité ... 4
   Protection contre la discrimination, le harcèlement et l'intimidation ... 4
   Diversité ... 4
   Travail d'équipe ... 4
   Apprentissage tout au long de la vie ... 4
   Système de feedback ... 4
3. Collaboration avec les clients, les fournisseurs et les partenaires commerciaux ... 5
   Sélection des partenaires commerciaux ... 5
   Corruption et paiements illicites ... 5
   Attention commerciale ... 5
   Prévention de la corruption Agents publics ... 5
   Concurrence et concurrents ... 5
   Contrôles des exportations et sanctions économiques ... 6
   Plagiat et propriété intellectuelle ... 6
4. Conditions de travail et droits de l'homme ... 6
   Éthique et droits de l'homme ... 6
   Travail des enfants et jeunes travailleurs ... 6
   Esclavage moderne, travail forcé et traite des êtres humains ... 7
   Approvisionnement de matières ... 7
   Salaires et avantages sociaux ... 7
   Temps de travail ... 7
   Protection et sécurité au travail ... 7
   Liberté d'association et négociation collective ... 7
5. Qualité, durabilité et protection de l'environnement ... 8
   Qualité ... 8
   Produits et services ... 8
   Processus d'amélioration continue et gestion des ressources ... 8
   Gestion de l'environnement ... 8
6. Gouvernance - principes et directives ... 8
   Validité des directives internes ... 8
   Respect des lois ... 8
   Intégrité financière ... 9
   Protection des données et sécurité de l'information ... 9
7. Trouver de l'aide - prendre des mesures ... 9
   Signalement des violations ... 9
   Dénonciation ... 9
8. Mise en œuvre du code mondial de conduite et d'éthique ... 9

1. Domaine d'application

La Charte mondiale de comportement et d'éthique du groupe JAEGER s'applique à toutes les sociétés du groupe. En outre, le respect de nos normes énoncées dans le présent document est une condition sine qua non pour nos partenaires commerciaux et les tiers qui agissent au nom ou conjointement avec des sociétés du groupe JAEGER (par exemple, fournisseurs, distributeurs, consultants, collaborateurs indépendants, agents commerciaux, etc.)

2. Les bases de notre collaboration au sein du groupe JAEGER

Respect mutuel, communication, responsabilité

Nous nous efforçons de créer un environnement de travail basé sur le respect mutuel, la communication, le professionnalisme, l'honnêteté, la courtoisie et l'équité. Nous respectons le point de vue de ceux qui ne sont pas d'accord avec nous et/ou qui le remettent en question. La communication se fait sur la base de faits. Nous ne propageons pas de rumeurs. Chaque collaborateur du groupe assume la responsabilité de ses actes et de ses actions.

Protection contre la discrimination, le harcèlement et l'intimidation

L'égalité de traitement de tous les employés est un principe fondamental de notre politique d'entreprise. Le groupe JAEGER ne tolère aucune discrimination entre ses employés. Personne ne doit être désavantagé, favorisé ou harcelé en raison de caractéristiques telles que le sexe, la couleur de peau, la religion, la nationalité, les convictions politiques ou autres, l'origine ethnique, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique protégée par la législation, comme l'appartenance à une minorité nationale, la grossesse, l'ancienne appartenance à l'armée.

Diversité

Nous encourageons la coopération multiculturelle et la diversité, que nous considérons comme un atout pour notre réseau mondial. Nous nous efforçons de créer un environnement de travail exempt de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Nous ne tolérons aucune discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, les convictions religieuses, les croyances, l'identité sexuelle, l'âge et/ou le handicap.

Travail d'équipe

Nous encourageons le travail d'équipe dans une atmosphère de partenariat et d'ouverture et nous avons des employés hautement motivés, désireux d'apprendre, hautement qualifiés et nous travaillons en équipes à l’échelle internationale.

Apprentissage tout au long de la vie

Nous encourageons le développement professionnel et personnel ainsi que la réussite professionnelle de nos collaborateurs et soutenons la volonté de performance individuelle ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie.

Nous encourageons nos collaborateurs/trices indépendamment de leur sexe, de leur race ou de leur origine ethnique, de leurs convictions religieuses, de leur vision du monde, de leur identité sexuelle, de leur âge et/ou de leur handicap.

Système de feedback

Nous attendons et donnons un feedback régulier, sincère et constructif dans le cadre d'entretiens réguliers avec les collaborateurs.

3. Collaboration avec les clients, les fournisseurs et les partenaires commerciaux

Sélection des partenaires commerciaux

La sélection de nos fournisseurs, distributeurs et autres partenaires commerciaux est effectuée sur la base de leur qualification, de leur expérience ainsi que d'autres intérêts commerciaux légitimes. Les relations et motifs personnels ne peuvent pas influencer cette sélection. Nous nous comportons de manière juste et honnête vis-à-vis de nos clients, fournisseurs ou tiers.

Nous devons éviter de travailler avec des clients, des fournisseurs ou d'autres tiers dont les normes sont incompatibles avec notre code de conduite et d'éthique.

Nous nous soumettons à une concurrence loyale en respectant les conventions internationales en vigueur, le droit national et les prescriptions internes et sommes responsables de nos actes.

Corruption et paiements illicites

L'acceptation de paiements, d'argent, d'invitations à des programmes de divertissement/événements ou voyages importants et d'autres cadeaux de la part de clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux est strictement interdite pour tous les collaborateurs. De même, nos collaborateurs ne doivent pas offrir ou donner de pots-de-vin, directement ou indirectement.

Toute demande ou tout octroi de pots-de-vin doit être rejeté par le collaborateur et immédiatement signalé à son supérieur.

Attention commerciale

Les règles relatives aux "pots-de-vin et paiements illicites" ne s'appliquent pas **à des** invitations à des repas, tant qu'il s'agit de montants minimes et que ces attentions n'influencent en aucune manière les décisions commerciales.

D'autres cadeaux (par exemple, des cadeaux publicitaires avant Noël) sont remis à un point central de l'entreprise, où il est décidé de leur utilisation ultérieure.

Prévention de la corruption Agents publics

La définition d'un "agent public" peut varier d'un pays à l'autre.

En font partie toutes les personnes qui sont liées par un contrat de travail de droit public. Il s'agit notamment des fonctionnaires, des juges et des personnes exerçant une autre fonction de droit public, ainsi que des personnes chargées d'exécuter des tâches de l'administration publique pour le compte d'autorités ou d'autres organismes. Les employés d'un organisme public de radio et de télévision ou d'une entreprise (partiellement) nationalisée peuvent également être des agents publics, tout comme les employés d'organisations ou d'institutions internationales (par exemple au niveau européen).

Nous n'offrons pas au groupe cible susmentionné de paiements ou d'autres prestations dans l'intention de conclure ou de poursuivre une affaire avec quelqu'un ou de transmettre une affaire à un tiers. De même, nous ne mandatons, n'autorisons ni n'aidons personne à enfreindre ce principe.

Concurrence et concurrents

Nous nous comportons de manière loyale vis-à-vis de nos concurrents. Les avantages commerciaux sont obtenus exclusivement par de meilleures prestations. Les pratiques commerciales illégales ou contraires à l'éthique sont expressément interdites à nos collaborateurs.

Nous interdisons à nos collaborateurs d'avoir des activités, des discussions et des contacts avec nos concurrents ou d'autres personnes extérieures concernant des informations et des données confidentielles sur l'entreprise. Cela inclut notamment, mais pas exclusivement, les ententes anticoncurrentielles sur les prix, les augmentations de prix, les conditions ou les capacités, y compris les bénéfices, les marges bénéficiaires, les coûts, les méthodes de vente et de marketing. De telles actions sont considérées comme des actes préjudiciables par l'entreprise.

Nous ne pratiquons pas l'espionnage industriel, la corruption, le vol et la diffusion d'informations sciemment fausses sur nos concurrents, leurs produits ou leurs services.

Nous n'aidons pas les tiers à adopter un comportement anticoncurrentiel.

Contrôles des exportations et sanctions économiques

Nous respectons toutes les lois applicables en matière de contrôle des importations et des exportations, les sanctions et les embargos qui imposent des restrictions sur l'exportation ou la réexportation de biens, de logiciels, de services et de technologies vers certaines destinations, ainsi que des interdictions sur les transactions impliquant certains pays, régions, organisations et individus soumis à des restrictions.

Pour nos fournisseurs, les règles correspondantes sont consignées dans nos conditions d'achat. En cas de besoin, nous contrôlons les partenaires commerciaux éventuellement concernés.

Plagiat et propriété intellectuelle

Le succès commercial de nos produits et services est indissociable de leur qualité. Notre engagement en faveur d'une qualité maximale, que nous souhaitons fournir systématiquement à tous nos clients internationaux, impose à tous nos collaborateurs des exigences élevées en matière de créativité, de soin, d'ordre et de précision. Nous ne tolérons pas les comportements volontairement négligents qui entraînent une baisse de notre qualité.

C'est pourquoi l'utilisation de plagiats ou de matériaux de contrefaçon est interdite. En achetant nos matières premières auprès de sources/fournisseurs officiels et certifiés, nous minimisons la probabilité d'introduction de matériaux contrefaits et de plagiats dans nos produits.

Si des matériaux contrefaits ou des plagiats devaient néanmoins être découverts lors d’un contrôle qualité, ils seraient immédiatement isolés et l’équipementier et/ou les éventuelles autorités en seraient informées.

Les ventes aux clients non-équipementiers sont conformes à la législation nationale. Dans la mesure du possible, nous veillons à ce que ces produits vendus soient utilisés conformément à la loi.

En outre, nous respectons la propriété intellectuelle, comme les inventions, les œuvres littéraires et artistiques, les modèles et les symboles, noms et images utilisés dans le commerce, et nous ne les utiliserons pas ou ne les publierons pas sans autorisation.

Cela vaut en particulier pour la propriété intellectuelle protégée par des brevets, des droits d'auteur ou des marques.

4. Conditions de travail et droits de l'homme

Éthique et droits de l'homme

Une action responsable, durable et légale fait partie des valeurs essentielles du groupe JAEGER et est fermement ancrée dans ses principes éthiques. Elle correspond à l'image que le groupe JAEGER se fait de lui-même et a pour objectif d'éviter toute violation des droits de l'homme.

La responsabilité du groupe JAEGER dans le domaine des droits de l'homme se concentre sur des thèmes et des champs d'action dans lesquels il peut exercer son influence en tant qu'entreprise.

Les droits de l'homme sont des normes fondamentales qui servent à garantir la dignité et l'égalité de tous et qui, en tant que droits universels, inaliénables et indivisibles, appartiennent à chaque être humain de manière égale. Cette définition est inscrite dans la "Charte internationale des droits de l'homme".

Travail des enfants et jeunes travailleurs

Le groupe JAEGER respecte l'âge minimum pour l'emploi et ne tolère aucune forme de travail des enfants. Les enfants ne doivent pas être empêchés de poursuivre leurs études par le biais d'un travail rémunéré.

La dignité des enfants doit être respectée et leur sécurité et leur santé doivent être protégées. Cela

s'applique en particulier aux formes de travail des enfants, telles que les activités dangereuses, qui peuvent nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants.

Esclavage moderne, travail forcé et traite des êtres humains

Le groupe JAEGER ne tolère aucune forme de travail forcé ou obligatoire. Conformément aux normes fondamentales du travail de l'Organisation Internationale du Travail, le groupe JAEGER rejette le recours au travail forcé ou obligatoire illégal dans le cadre de ses activités commerciales.

Approvisionnement de matières

Le groupe JAEGER s'engage à **s'approvisionner en matière de manière responsable, conformément aux droits de l'homme, aux obligations légales et aux normes** internationales. Les fournisseurs du groupe JAEGER doivent confirmer le respect de ces principes pour eux-mêmes et pour leur chaîne d'approvisionnement.

Salaires et avantages sociaux

Le groupe JAEGER offre à ses collaborateurs une rémunération compétitive et adaptée à leurs performances, complétée par des avantages.

Le groupe JAEGER rémunère ses collaborateurs de manière équitable, tant en interne qu'en externe. Des principes constituent la base d'un système de rémunération équilibré. Dans la mesure où elles existent, les rémunérations respectent le salaire minimum légal.

Dans tous les sites du groupe JAEGER, les performances et les résultats du travail constituent un critère central de la rémunération. L'entreprise rémunère les collaborateurs pour leurs performances individuelles ou collectives.

Temps de travail

Le groupe JAEGER respecte les réglementations nationales en vigueur en matière de temps de travail et de repos, de temps libre, de congés.

L'organisation du temps de travail tient compte aussi bien des intérêts de l'entreprise que des intérêts individuels. Elle se base sur des critères médicaux, comme par exemple les paramètres de charge physique et psychique.

Le groupe JAEGER encourage la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Dans la mesure du possible, il propose également à ses collaborateurs des temps de travail aménagé afin de rendre compatibles des circonstances personnelles et la vie professionnelle.

Protection et sécurité au travail

Le groupe JAEGER évite les risques sanitaires en respectant toutes les dispositions légales en matière de protection et de sécurité au travail. Nous informons et formons régulièrement nos collaborateurs sur les réglementations et les règles de conduite.

Liberté d'association et négociation collective

Le groupe JAEGER reconnaît à tous ses employés le droit de former des représentants du personnel et de mener des négociations collectives pour régler les conditions de travail. Tous les employés sont libres d'adhérer à la représentation des employés de leur choix. Erich Jaeger s'engage à coopérer de manière ouverte, transparente et constructive avec les représentants des salariés.

La culture du groupe JAEGER se caractérise par une collaboration confiante, constructive et viable pour le bien de l'entreprise et de ses employés.

Les employés ne sont ni favorisés ni défavorisés en raison de leur appartenance ou de leur non-appartenance à un syndicat ou à une représentation du personnel. Sur les sites ne disposant pas de représentation des salariés, le groupe JAEGER encourage un dialogue régulier entre les salariés et l'entreprise.

5. Qualité, durabilité et protection de l'environnement

Qualité

Nous sommes connus pour notre excellente qualité et nos technologies respectueuses de l'environnement.

Produits et services

Nos idées et solutions établissent des normes de qualité, d'environnement, de sécurité et de fiabilité. Nos produits ne doivent présenter aucun risque pour l'homme et l'environnement avant, pendant et après leur manipulation.

Processus d'amélioration continue et gestion des ressources

Nous nous efforçons d'améliorer continuellement nos prestations et nos produits en optimisant nos processus, nos méthodes et l'utilisation appropriée des matériaux et des produits. La réduction des quantités de déchets et des émissions (air, eau, sol) et l'amélioration de l'efficacité énergétique sont des objectifs de l'entreprise, dont l'évolution fait l'objet de rapports réguliers.

Gestion de l'environnement

Nous nous engageons à réduire durablement les nuisances environnementales et à protéger activement l'environnement, les incendies, le travail et la santé, afin d'apporter notre contribution à nos clients, à nos collaborateurs, à nos concitoyens et aux générations futures.

Nous déterminons et garantissons les prescriptions environnementales pertinentes pour notre activité, de manière, continue et durable et informons régulièrement le groupe.

Nous respectons les règlements relatifs à la gestion des produits chimiques (REACH).

Le groupe JAEGER oblige ses fournisseurs à adopter la même gestion durable de l'environnement.

6. Gouvernance - principes et directives

Validité des directives internes

Nous notons que d'autres normes de conduite s'appliquent en plus du présent code globale. Ces normes comprennent les politiques et procédures de nos, départements et régions, y compris les politiques et procédures applicables à nos employés. Toutes les personnes sont tenues de respecter ces normes. En cas de conflit entre le présent code global et une autre politique ou procédure, les dispositions du présent code globale s'appliquent dans tous les cas.

Respect des lois

Nous nous engageons à respecter toutes les lois, réglementations et directives, nationales et internationales, en rapport avec nos activités et à nous conformer aux directives applicables en matière de protection des données, notamment, mais pas exclusivement, celles mentionnées ci-dessous :

- La Déclaration générale des droits de l'homme émise par l'ONU en 1948 et la Convention européenne sur la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 1950.
- Convention internationale sur les droits économiques, sociaux et culturels, 1966
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966
- Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, 1997.

En signant la Charte de la diversité, nous nous engageons également à promouvoir la diversité au sein de notre entreprise.

Intégrité financière

Nous fournissons des informations complètes, précises, ponctuelles et compréhensibles dans tous nos rapports et documents financiers, conformément aux réglementations, lois et normes actuellement en vigueur au niveau national et international.

Protection des données et sécurité de l'information

Lors de la collecte, du stockage, du traitement ou de la transmission de données à caractère personnel de collaborateurs, de clients ou d'autres tiers, nous veillons à faire preuve de la plus grande diligence et d'une stricte confidentialité, ainsi qu'à respecter les lois et règles en vigueur (p. ex. RGPD).

Dans le cadre de la protection des données, les informations mises à disposition par nos partenaires commerciaux sont utilisées exclusivement pour l'exécution des tâches dans le cadre de la fourniture de prestations avec et pour le partenaire commercial et sont protégées contre toute utilisation abusive interne et externe. En conséquence, nous obligeons nos partenaires commerciaux à traiter de la même manière les informations mises à disposition par le groupe JAEGER.

7. Trouver de l'aide - prendre des mesures

Signalement des violations

Nos collaborateurs signalent les violations manifestes de ce code à leur supérieur hiérarchique, à la direction des ressources humaines ou à la direction générale, afin que des mesures appropriées puissent être prises.

Nous nous engageons à protéger de toute mesure de représailles et/ou de discrimination tout employé ayant signalé de bonne foi une violation du présent Code de conduite et d'éthique.

Nos collaborateurs sont conscients que toute violation de la présente Charte de bonne conduite et d'éthique ainsi que des règles internes peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Dénonciation

Une politique de dénonciation du groupe JAEGER est destinée à encourager tous les employés à faire part de leurs inquiétudes concernant une faute grave commise par une personne occupant un poste important ou un poste de direction, en rapport avec la présente Charte de conduite et d'éthique mondiale ; ainsi que d'autres politiques d'Erich Jaeger et/ou la législation ou la réglementation en vigueur, sans craindre ou risquer de subir un traitement injuste, une discrimination ou un désavantage en conséquence.

8. Mise en œuvre du code mondial de conduite et d'éthique

- Le respect de la Charte éthique et de conduite mondiale incombe à la direction.
- Nous informons régulièrement nos collaborateurs sur le contenu et les modifications de la Charte de bonne conduite et d'éthique, ainsi que sur les directives et processus associés.
- Nos collaborateurs et collaboratrices sont régulièrement invités à vérifier leurs connaissances.
- Les supérieurs hiérarchiques contrôlent le comportement correct et traitent directement les risques et les infractions.
- Le signalement des infractions est une priorité absolue.
- Les objectifs de l'entreprise sont fixés et évalués conformément aux directives.
- Tous les thèmes sont gérés par des thèmes de gestion adéquats.