



Concilier politique d'entreprise et éthique des affaires Se conformer aux règles internes Code de conduite et règlement Gestion des conflits d'intérêts Conseils et informations Mesures organisationnelles Entretien en tête à tête Séparation des tâches Systèmes de contrôle Protection envers les lanceurs d'alertes Protection des données **Règles de conformités WITRON** Conscience d'attachement à l'entreprise Formations Attractivité Révéler les attentes et montrer l'exemple Conformité et intégrité vont de pair Se conformer ne doit pas être un frein

## Tables des matières

Principes généraux .....	1
Droit et législation .....	2
Sécurité des produits, prévention des risques professionnels, protection de l'environnement .....	3
Protéger le savoir-faire et l'actif de l'entreprise .....	4
Secret des affaires et protection des données .....	5
Concurrence .....	6
Commerce international .....	7
Impôts .....	8
Dons particuliers .....	9
Éviter les conflits d'intérêts .....	10
Travailler ensemble Pratiques managériales .....	11
Champ de validité, application, développement durable .....	12

## Avant-propos

La croissance en termes de globalisation, de technicité et de mise en réseau de nos vies contribue grandement à faciliter notre quotidien, mais tend aussi à complexifier les exigences administratives et juridiques. Ceci doit être pris en compte dans nos échanges au quotidien, lors de nos affaires et de nos prises de décision.

Pour vous guider dans votre travail au quotidien, nous avons rédigé les règles de conformités ci-après. Elles expriment notre souhait d'agir et de travailler conformément aux règles et exposent nos valeurs éthiques et morales. Celui qui ne les respecte pas est en faute. Il nuit à l'image de marque de l'entreprise et risque de générer de coûteux dommages.

Nous attendons de la part de tous nos collaboratrices et collaborateurs (dénommés, sans jugement de valeur aucun, communément ci-après « collaborateurs ») qu'ils respectent et qu'ils appliquent ces règles de conformité dans leur domaine d'activité respectif et qu'ils réagissent de façon appropriée à chaque infraction avérée.

Merci de votre soutien !

A row of eight handwritten signatures in blue ink, each corresponding to a name listed below.

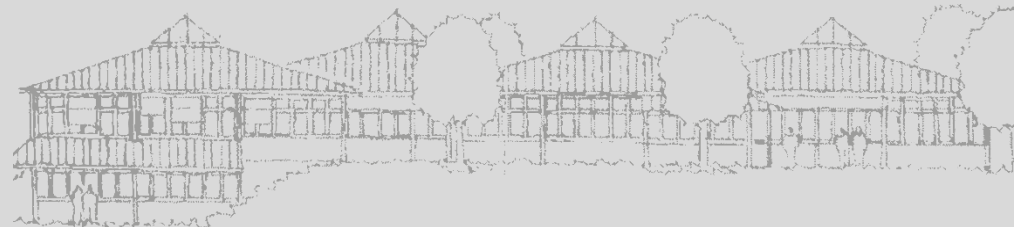
Hildegard Winkler    Helmut Prieschenk    Martin Stich    Christian Dietl    Karl Högen    Jack Kuypers    Jürgen Meier

## 1. Principes généraux

La réputation de notre entreprise se fonde avant tout sur l'attitude et le comportement de nos collaborateurs. En public, chaque collaborateur doit veiller à sa conduite de manière à ne pas nuire à l'image de l'entreprise. Le comportement de nos collaborateurs doit être professionnel et respectueux, tout particulièrement avec nos clients.

Nous sélectionnons nos collaborateurs en fonction de leurs qualifications et de leurs capacités. Nous garantissons l'égalité de traitement et des chances (quels que soient la religion, la couleur de peau, le sexe, l'opinion politique, les origines, etc.) à celles et à ceux qui entrent en contact avec notre entreprise.

Nous veillons au respect et à l'application de la Convention internationale des Droits de l'homme. Aucune discrimination ne sera tolérée de la part de nos collaborateurs, ceci pour favoriser des échanges respectueux et constructifs entre nous.



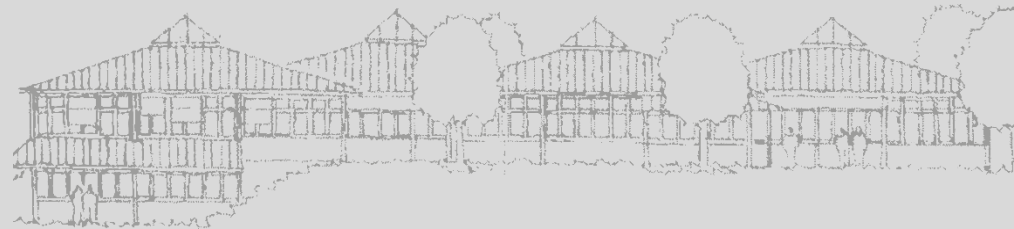
## 2. Droit et législation

Nous agissons en conformité avec les lois et les réglementations en vigueur. Nous adhérons à l'ordre constitutionnel libéral et démocratique.

Par principe, nous rejetons tout agissement contraire à la loi. Le non-respect des règles nuit à l'image de l'entreprise et conduit à de graves conséquences juridiques.

Les collaborateurs dont le comportement et les agissements sont contraires à la loi auront également à compter, outre les sanctions disciplinaires prises par l'entreprise, avec des procédures juridiques. C'est pourquoi chaque collaborateur doit avoir en toutes circonstances un comportement responsable, et ce, dans son propre intérêt.

En cas de problématiques ambiguës, Il se doit d'en référer au supérieur hiérarchique, au service juridique ou encore à la direction.



### 3. Sécurité des installations, prévention des risques professionnels, et protection de l'environnement

Assurer la sécurité de nos collaborateurs et de nos clients dans les divers secteurs de notre entreprise ou sur les sites-projets, fait partie de nos objectifs majeurs. Doivent également répondre à nos exigences les plus élevées, la qualité et le bon état de marche de nos installations et services. Nous surveillons nos installations sur le marché pour continuellement les améliorer et augmenter la sécurité.

Nous prenons soin d'assurer un environnement de travail sûr et de mettre à disposition de nos collaborateurs les outils en ceci. Les mesures de sécurité doivent être respectées et leur efficacité doit être régulièrement vérifiée. Tout dysfonctionnement doit immédiatement être signalé, réparé, voire sanctionné.

Lorsque les travaux effectués par notre entreprise (montage, installation, mise en service sur chantier) sont de plus soumis à des prescriptions particulières (par ex. au règlement intérieur de l'entreprise ou du chantier du client, à la réglementation du pays où se situe le chantier), ces dernières sont également à respecter.

Les cadres dirigeants assument spécialement la responsabilité pour la sécurité.

Nous sommes attentifs au développement durable, à la préservation des ressources naturelles et à la protection de l'environnement.

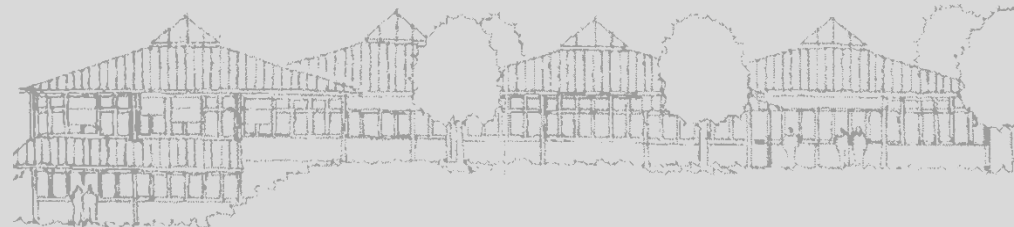
## 4. Savoir-faire et propriétés de l'entreprise

Notre large et innovant savoir-faire est le corps de la propriété intellectuelle de notre entreprise et représente en tant que tel une part essentielle de notre succès.

En tant qu'entreprise technologique, nous sommes dépendants de la protection de notre savoir-faire et de nos innovations. C'est pour cela que nous mettons tout en œuvre pour protéger et préserver notre savoir-faire d'entreprise pour lutter contre les risques de divulgation d'informations confidentielles à des tiers.

Nous nous devons de respecter les biens corporels de l'entreprise (voitures, outils, mobilier, etc.) pour les préserver et en faire bon usage. Sauf accord écrit préalable, l'utilisation des biens de l'entreprise à des fins personnelles est prescrite.

Les capitaux de l'entreprise doivent être gérés de façon responsable. Les décisions que nous prenons sont basées sur nos besoins. Les chances et les risques associés à ces décisions sont analysés selon le partenaire commercial impliqué.



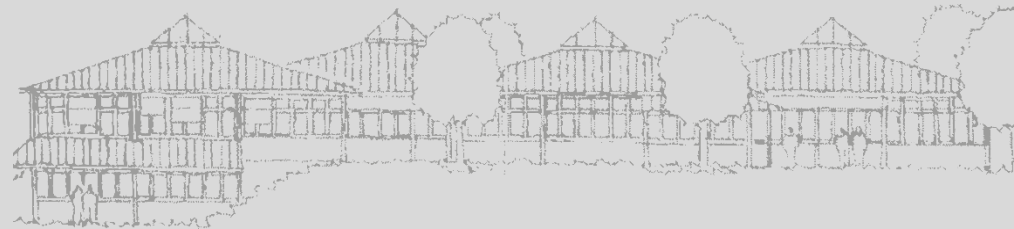
## 5. Secret des affaires et protection des données

Les informations confidentielles qui nous sont communiquées par nos partenaires commerciaux doivent être particulièrement protégées. Elles doivent être traitées en toute discrétion, car le non-respect de la confidentialité peut entraîner des poursuites graves.

Les secrets d'affaires sont partagés entre collègues si, et seulement si, cela est nécessaire au bon déroulement des négociations en cours.

Nous considérons les données personnelles de nos collaborateurs et de nos partenaires commerciaux comme des données sensibles et mettons tout en œuvre pour préserver leur confidentialité.

Les données personnelles ne sont utilisées que pour les finalités définies au moment de leur collecte et nous respectons la loi sur la collecte de ces données.



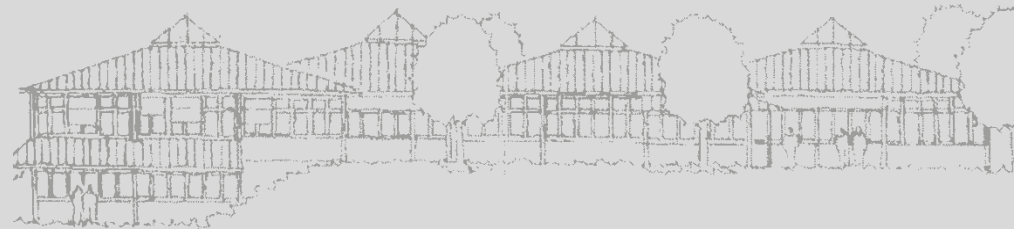


## 6. Concurrence

Nous sommes pour une concurrence loyale.

La concurrence nous pousse à être meilleurs. Elle nous aide à travailler à des solutions optimales pour nos clients, mais aussi à rester une entreprise attractive aux yeux de nos collaborateurs. Nous respectons les lois contre les pratiques anticoncurrentielles : aucune entente sur les prix, les conditions de vente, l'attribution de marchés, pas de concertation relative aux appels d'offres et aux stratégies de production, ni concertation d'autres acteurs du marché.

De telles infractions sont gravement sanctionnées par l'Autorité de la concurrence.

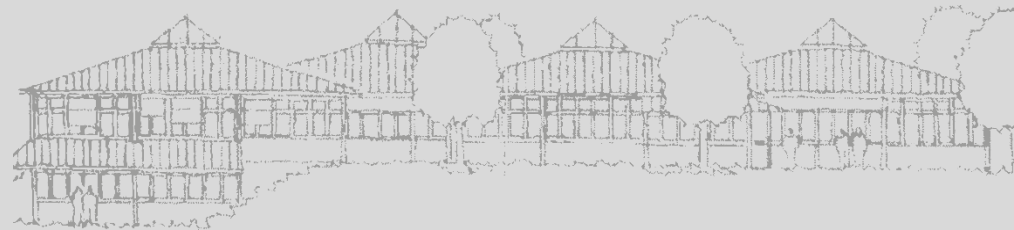


## 7. Commerce international

Nous réalisons notre activité à l'international. Nous respectons le droit commercial international ainsi que la législation des pays dans lesquels nous exerçons notre activité.

Nous respectons les mesures de restriction relative à l'importation et à l'exportation, les éventuelles autorisations et acquittons les droits de douane et les taxes.

Les autorités veillent au respect de ces différentes dispositions en procédant à des contrôles réguliers. Le non-respect de la réglementation est lourdement sanctionné.



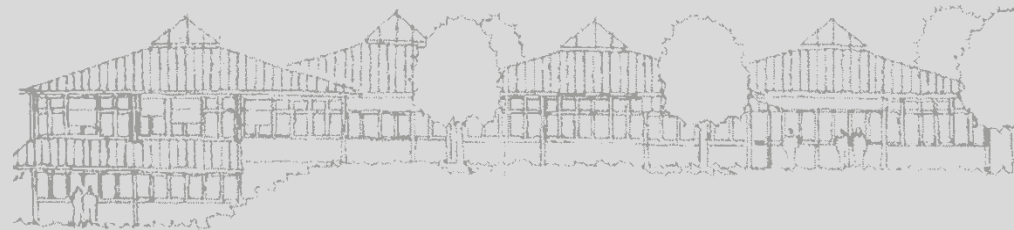
## 8. Impôts

Nous nous déclarons favorables à la régularisation des impôts. Les impôts sont une contribution financière essentielle au bon fonctionnement de l'État et au maintien de la communauté nationale. Le non-règlement des impôts est contraire à la loi et nous le considérons antisocial et contraire à l'éthique.

Être en conformité avec les services fiscaux nous est essentiel. Pour éviter tout risque de non-conformité, nous reconnaissons la nécessité à l'administration fiscale de contrôler régulièrement notre comptabilité et mettons tout en œuvre pour ne pas entraver le travail du vérificateur.

L'appréciation correcte des mesures fiscales et des subventions est souvent difficile.

En cas de doute, il est à faire intervenir le supérieur hiérarchique et/ou de s'assister d'experts (internes ou externes à l'entreprise).

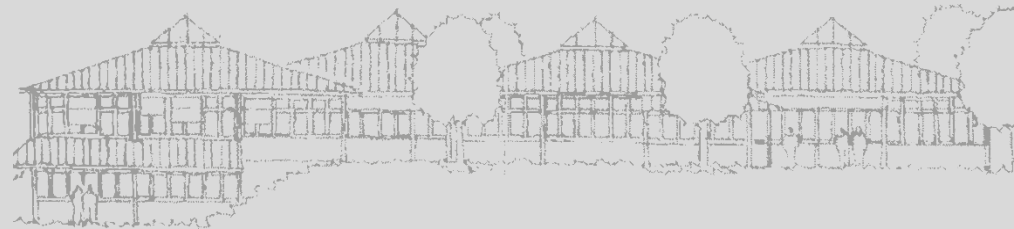


## 9. Dons particuliers

Nous sommes contre toute forme de corruption. Nous n'avons besoin d'aucune attention particulière (argent, cadeaux, invitations à des manifestations culturelles ou sportives, etc.) pour conclure nos affaires.

Pour préserver notre intégrité, nous n'acceptons et nous n'accordons aucun don particulier à nos partenaires commerciaux ou à des tiers, notamment aux agents administratifs. Les cadeaux sont offerts ou reçus en toute courtoisie et avec une certaine réserve. Les cadeaux devant être dissimulés et/ou contraires à la morale ne sont pas acceptables. En cas de doute, il convient de consulter le supérieur hiérarchique.

Les primes et commissions allouées aux revendeurs, intermédiaires ou conseillers sont la contrepartie d'un travail effectif, la somme versée doit être en rapport avec le travail réellement effectué.



## 10. Éviter les conflits d'intérêts

La loyauté de nos collaborateurs est indispensable à la réussite de notre entreprise. Nous évitons tout ce qui est préjudiciable aux intérêts légitimes de l'entreprise.

Les activités auxiliaires doivent être autorisées préalablement par l'employeur qui ne les refusera pas déraisonnablement.

Nous séparons clairement les intérêts de l'entreprise des intérêts privés. Nous ne nous servons pas de notre travail dans l'entreprise pour obtenir des avantages personnels. Nous évitons de faire appel à des partenaires de l'entreprise pour nos besoins privés. Il est interdit de privilégier des partenaires de l'entreprise par intérêts personnels.

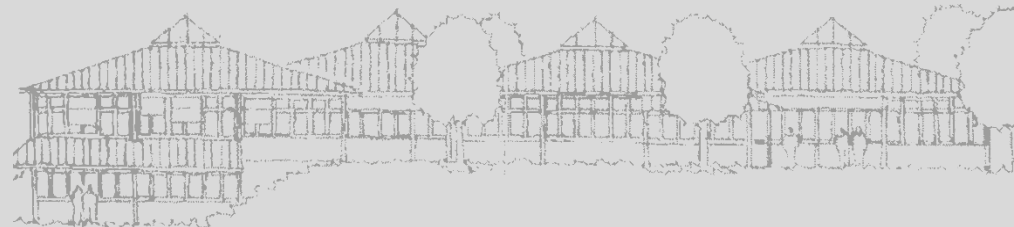
La documentation correcte de nos transactions commerciales permet de nous assurer de la transparence de nos actes. Nous documentons les transactions importantes comme il se doit, avec objectivité, de manière compréhensible et sous forme écrite (électronique). L'archivage est fait pour que lesdits documents soient conservés, classés et retrouvables au moins pour la durée prescrite par la loi.

## 11. Travailler ensemble – Pratiques managériales

Nous sommes ouverts aux autres et n'avons pas de préjugés. Pour parvenir à un résultat de travail optimal, nous travaillons dans la confidentialité, de façon collégiale et responsable. Pour cela, nous sommes à l'écoute des autres, mais également prêts à nous remettre en question.

Les cadres dirigeants font office d'exemples et doivent par conséquent appliquer et faire appliquer quotidiennement les présentes règles. Il leur appartient de demander un comportement conforme aux collaborateurs. Les cadres sont aussi les interlocuteurs privilégiés pour répondre aux questions des employés.

Les cadres dirigeants accordent leur confiance à leurs collaborateurs, ils leur fixent des objectifs clairs, ambitieux et réalistes et leur laissent le champ d'action nécessaire à ce qu'ils puissent prendre des responsabilités, s'affirmer et ainsi atteindre leurs objectifs. Les cadres dirigeants prennent acte de la réussite de leurs collaborateurs et reconnaissent leur travail.



## 12. Champ de validité, application, développement durable

Ces règles sont valables pour toutes les entreprises du groupe WITRON dans le monde entier ainsi que pour l'ensemble de leurs collaborateurs.

Le cas échéant, ils viennent compléter les réglementations déjà existantes ou spécifiques à un pays.

Pour toutes questions sur ces règles ou du comportement à observer dans une situation spécifique, se tiennent à disposition en plus de votre supérieur hiérarchique, la direction et le service juridique.

Le non-respect de ces règles ne saurait être toléré et entraînera des sanctions disciplinaires. Les signalements de manquements feront l'objet d'une vérification. Tous les signalements à des manquements seront étudiés. Les inconduites présumées sont à signaler au supérieur hiérarchique, à la direction, au service juridique, au comité d'entreprise ou directement à la personne en charge (par ex. pour la protection des données, la sécurité informatique, la prévention des risques professionnels, etc.). Si vous souhaitez utiliser la voie électronique, vous pouvez soumettre votre signalement au président du comité d'entreprise via le courriel suivant : [compliance@witron.de](mailto:compliance@witron.de).



Les signalements effectués en toute bonne foi ou avec demande de confidentialité, seront traités en préservant l'anonymat du déclarant.

## WITRON-Gruppe

WITRON Logistik + Informatik GmbH

FAS FörderAnlagen Systeme GmbH

WITRON Service GmbH & Co. KG

WIOSS Witron On Site Services GmbH

WICOS Witron Company Services GmbH

WITRON Integrated Logistics Inc.

WITRON Canada Corporation

WITRON Singapore Pte. Ltd.

WITRON Engineering BV

WIBOND Informationssysteme GmbH



Parkstein, le 13 mars 2017



[www.witron.com](http://www.witron.com)

