



Code de conduite

du groupe Helmut Fischer

Un message de notre PDG, le Dr. Martin Leibfritz

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

La confiance de nos clients, de nos collaborateurs et de l'opinion publique est notre raison de vivre.

Depuis 1953 déjà, le groupe Helmut Fischer développe une technique de mesure innovante et notamment des services pour la mesure d'épaisseur de couches, l'analyse de matériaux, la nanoindentation et le contrôle de matières, qui sont utilisés sur la planète entière. La réputation du groupe Helmut Fischer, qui gère son activité en faisant preuve d'intégrité et de respect pour chacun des acteurs avec lesquels il est lié professionnellement, réside déjà dans les origines de l'entreprise. Il est essentiel de préserver ces valeurs fondamentales et ces obligations, ainsi que de les pérenniser de manière appropriée.

Je suis conscient que l'environnement international dans lequel nous évoluons nous impose un défi de taille, en raison de son hétérogénéité géographique et sociale. De nombreux pays dans lesquels nous opérons entretiennent des modèles commerciaux différents et sont confrontés à des réalités locales variables.

En notre qualité d'employeur international, nous sommes fiers de notre culture d'entreprise diversifiée, dont l'objectif est de percevoir chaque personne à la lumière de ses particularités individuelles, de les respecter et de les valoriser. En parallèle, cela signifie toutefois également qu'il est essentiel de s'adapter dans l'ensemble de l'entreprise à une mixité d'attentes et de normes culturelles. L'expansion rapide de l'ère numérique s'est accompagnée d'autres nouveaux défis, notamment en termes de protection des informations sensibles. La pression de la concurrence est omniprésente. Les besoins des clients évoluent, et la société est devenue nettement plus diversifiée. Et ce ne sont que des exemples.

Ainsi, tandis que les exigences imposées à la technique se durcissent, les attentes relatives à notre comportement d'entreprise responsable augmentent également. Nous avons la conviction que seule une entreprise se comportant de manière responsable et prudente peut jouir d'un succès durable. Dans notre cas, cela exige non seulement de respecter la législation, mais aussi d'aligner nos propres agissements sur nos valeurs communes et nos principes obligatoires, indépendamment des pays et des frontières. À nos yeux, un comportement et une conduite intègres sont essentiels. Ils sont la base de nos agissements et assurent le succès du groupe Helmut Fischer sur le marché.

Merci de partager nos valeurs et de prendre vos propres responsabilités au sein de l'entreprise, afin que chacun à son poste puisse participer avec succès et proactivité à la création de notre avenir.

Martin Leibfritz



Sommaire

Partie I : Finalité et domaine d'application

1. Finalité
2. Respect des directives
3. Domaine d'application
4. Mise en oeuvre dans l'entreprise
5. Conséquences d'une infraction

Partie II : Principes de la collaboration

1. Comportement de travail
2. Comportement de gestion
3. Conduite en public et traitement des informations confidentielles
4. Équité, égalité des droits et respect
5. Amélioration continue et durabilité

Partie III : Conformité légale

1. Comportement économique dans le contexte mondial
2. Environnement, santé et sécurité
3. Protection des actifs
4. Protection des données personnelles
5. Gestion de la corruption et de la subornation
6. Gestion des conflits d'intérêts

Partie I :

Finalité et domaine d'application

1. Finalité

Le code de conduite Fischer définit notre compréhension à l'échelle de l'entreprise et notre attitude concernant la gestion des défis en matière de conformité dans les domaines de la corruption et de la subornation, des cadeaux et autres services, de l'escroquerie et du vol, des conflits d'intérêts, ainsi que dans le cadre de la prévention des représailles. Fondamentalement, nous voulons déterminer comment manipuler des informations sensibles et confidentielles, et comment nous présenter au public. En outre, notre code de conduite définit une ligne directrice pour notre comportement de travail et de gestion, pour la gestion de notre responsabilité sociale en termes d'environnement, de santé et de sécurité, ainsi que pour la compréhension de notre gestion des infractions à nos principes élémentaires.

Notre principe est d'agir dans le respect des lois et prescriptions applicables dans le cadre de toutes nos activités professionnelles. Cela s'applique, entre autres, aux lois et prescriptions concernant les marchés des valeurs mobilières, la gestion d'entreprise, la concurrence, la sécurité de production et la responsabilité en matière de production, la protection du travail, le travail, l'environnement, la protection de la propriété intellectuelle, la protection des données et l'égalité de traitement sur le lieu de travail.

2. Respect des directives

Chaque collaborateur est responsable du respect des directives établies. Le responsable hiérarchique concerné veille à ce que les collaborateurs connaissent le contenu de la directive et à ce qu'ils respectent les règles et principes comportementaux qui leurs sont applicables ; ils procurent un exemple à leurs collaborateurs grâce à leur propre comportement. À l'inverse, les collaborateurs doivent s'adresser à leur supérieur hiérarchique ou à la direction si des zones d'ombre ou des doutes persistent concernant l'utilisation de cette politique éthique.

3. Domaine d'application

Cette directive s'applique à tous les collaborateurs du groupe Helmut Fischer. Tous les collaborateurs de l'entreprise sont censés respecter scrupuleusement le contenu de la présente directive, que ce soit dans le cadre de leur comportement personnel ou dans leur approche professionnelle.

4. Mise en oeuvre dans l'entreprise

La mise en oeuvre et l'accompagnement des normes sociales susmentionnées sont assurés par une stratégie de responsabilité sociale interne à l'entreprise. Les cadres dirigeants sont les premiers interlocuteurs en cas de questions ou d'infractions. Les employés qui font un rapport ne doivent ni être punis, ni être défavorisés en conséquence.

5. Conséquences d'une infraction

Les infractions à ces règles peuvent exposer les collaborateurs, leurs collègues et l'entreprise à un risque pour leur réputation, mais aussi à des préjudices juridiques. En outre, des infractions peuvent mener à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail par l'entreprise.

Partie II : Principes de la collaboration

1. Comportement de travail

Les missions dans notre entreprise exigent une mixité collégiale et coopérative. Dans ce cadre, un bon résultat suppose une réflexion responsable et des agissements fiables de chaque collaborateur.

Pour ce faire, l'esprit d'équipe est le point de départ. Des compétences diverses sont représentées dans une équipe saine et performante. Chaque membre connaît ses forces et ses faiblesses et s'investit au maximum.

Esprit d'équipe signifie : inclure les autres participants dans les événements de groupe, reconnaître et valoriser les contributions des autres, proposer son aide, être serviable et fiable, communiquer les informations dans leur intégralité et motiver les participants passifs en vue d'un échange actif.

Si tous les acteurs peuvent se fier les uns aux autres et aller dans le même sens, la collaboration, et donc l'entreprise, sera prospère.

Nous formerons alors la Fischer Community.

Auto-évaluation

- Mes supérieurs et mes collègues peuvent-ils me faire confiance ?
- Est-ce que je me comporte avec respect avec mes supérieurs et mes collègues ?
- Est-ce que je sais ce que j'attends de mes supérieurs et de mes collègues ?
- Comment je m'intègre dans mon équipe ?
- Est-ce que j'interprète la critique de manière constructive et est-ce que je la comprends comme une motivation pour devenir meilleur ?





2. Comportement de gestion

Selon nous, notre mission de direction consiste à rendre nos collaborateurs aptes à travailler en autonomie, en préservant les ressources et en ayant conscience de leurs responsabilités, ainsi qu'à les mettre en position de s'investir et de développer l'entreprise.

Dans le cadre de notre fonction d'exemple, nous contribuons à créer une atmosphère de travail dans laquelle la réussite commune est possible. Pour y parvenir, nous estimons que les bases se situent dans une gestion respectueuse et dans une communication ouverte, aimable et juste. Par conséquent, nous veillons personnellement à faire vivre nos valeurs communes et à respecter nos principes directeurs en matière de comportement.

Nous prenons notre devoir d'assistance au sérieux. Dans ce cadre, la santé et la sécurité de nos collaborateurs sont placées au premier plan. Chaque collaborateur favorise la sécurité et la protection sanitaire dans son environnement de travail, et respecte les prescriptions en matière de sécurité au travail et de protection de la santé. En notre qualité de cadres dirigeants, nous aidons nos collaborateurs à assumer cette responsabilité grâce à des formations régulières.

Auto-évaluation

- Les collaborateurs connaissent-ils leurs tâches et leurs objectifs ?
- Mes collaborateurs ont-ils les capacités de gérer les missions prévues ?
- Les tâches et les objectifs sont-ils réalistes, clairement formulés, mesurables et planifiés ?
- Est-ce que je donne régulièrement un avis ouvert et constructif à mes collaborateurs sur leurs performances et leur comportement de travail ?
- Les collaborateurs connaissent-ils leurs marges d'action et de décision ?
- Sur quels points dois-je adapter et/ou modifier mon comportement de gestion ?

3. Conduite en public et traitement des informations confidentielles

La réputation de notre entreprise est essentiellement marquée par la conduite, le comportement et les agissements de chacun de ses collaborateurs individuellement. Nous sommes les ambassadeurs de notre entreprise. Par conséquent, nous veillons à ce que notre comportement en public serve la réputation du groupe Helmut Fischer.

Les propos inconsidérés, équivoques ou incomplets peuvent occasionner des dégâts considérables, en influençant par exemple négativement la représentation extérieure de notre entreprise.

L'entreprise attend une conduite juste, raisonnable et professionnelle à l'égard des clients, des concurrents et des partenaires commerciaux, sans aucune préférence ou discrimination à des motifs personnels.

L'entreprise respecte sans réserve les lois sur les ententes et les règles de la concurrence. Les accords de prix ou autres accords avec des concurrents sont strictement interdits. En cas de contacts avec des concurrents, les collaborateurs ne parlent pas d'affaires internes de l'entreprise, ni de prix, de coûts, d'organisation et de procédures, ou bien d'autres informations confidentielles.

L'entreprise est tenue par principe à poursuivre ses objectifs commerciaux exclusivement avec des moyens irréprochables sur le plan légal comme sur le plan éthique. Nous prenons part à la concurrence avec des moyens légaux et justes. Chaque collaborateur est également tenu individuellement de respecter les règles du droit de la concurrence. Les comportements qui représentent par principe une infraction à la loi sur les ententes sont, entre autres, les accords passés avec des concurrents sur les prix et les conditions. Il est également interdit de communiquer des offres simulées qui peuvent avoir des conséquences sur la formation des prix de produits ou de prestations de services. En cas de doutes quant à la légalité du comportement vis-à-vis de la concurrence, la direction de l'entreprise doit toujours être consultée.

Les fournisseurs et partenaires commerciaux doivent exclusivement être sélectionnés selon des critères objectifs. Nous respectons les principes de la libre expression, du droit à l'information, ainsi que de la protection des droits de la personnalité.

Nous entreprenons les étapes nécessaires pour protéger de manière appropriée les informations et documents d'entreprise confidentiels d'un accès et d'une consultations par des collègues et des tiers non-autorisés. Les collaborateurs ont une obligation de discrétion concernant toutes les affaires confidentielles internes de l'entreprise, ainsi que concernant toutes les informations confidentielles de ou sur nos clients / partenaires commerciaux. Les informations confidentielles sont toutes les informations identifiées en tant que telles ou qui sont supposées ne pas être publiquement connues et ne devant pas être divulguées, par exemple parce qu'elles sont profitables aux concurrents ou parce que leur divulgation pourrait porter atteinte à l'entreprise ou à ses partenaires commerciaux. Typiquement, les secrets d'affaires et d'entreprise, ainsi que les chiffres non publiés des rapports financiers et de la comptabilité, font partie des informations confidentielles.

Dans le cadre de la gestion interne de l'entreprise aussi, il convient généralement de veiller à ce que les informations confidentielles soient exclusivement communiquées aux collaborateurs qui en ont besoin pour accomplir leurs tâches.

Auto-évaluation

- Comment je parle du groupe Helmut Fischer dans la sphère privée ?
- Est-ce que je connais les interlocuteurs auxquels je peux communiquer des demandes relatives à des informations sur l'entreprise (par ex. nombre d'employés, chiffre d'affaires, volume d'achats) ?
- Est-ce que je traite les documents confidentiels avec soin, je ne laisse traîner aucun document, je ne communique pas d'e-mails correspondants vers l'extérieur, je détruis les documents correctement en cas de besoin ?
- Est-ce que je respecte toujours des formes civilisées dans ma communication écrite et orale, de manière à pouvoir aussi les présenter à des tiers (par ex. enquêteurs, tribunaux) en cas de besoin ?
- Ma communication écrite, notamment, est-elle professionnelle, exclusivement objective et limitée au strict nécessaire ?

4. Équité, égalité des droits et respect

Une équipe saine et performante requiert des relations respectueuses et tire profit de la diversité et de la tolérance. Par conséquent, des relations loyales sont déterminantes pour la réussite du groupe Helmut Fischer. En outre, chaque collaborateur revendique un comportement responsable et intègre.

Nous traitons collègues et partenaires commerciaux avec courtoisie, estime, équité et respect. Nous entretenons un échange constructif les uns avec les autres. La personnalité et la dignité de chacun doivent être prises en compte. Nous n'acceptons aucune infraction à la loi générale sur l'égalité de traitement.

Nous ne discriminons personne pour des raisons de race, de religion, de sexe, d'appartenance nationale, d'orientation sexuelle, d'âge et de handicap physique et/ou intellectuel.

Nous ne tolérons aucun propos et aucun comportement qui attise l'agressivité ou l'hostilité sur le lieu de travail. Nous voulons créer ensemble un climat d'acceptation et de confiance mutuelle. Cela signifie également que les problèmes sur le lieu de travail sont abordés et que des solutions sont recherchées ensemble. En effet, un environnement empreint d'ouverture, de tolérance et de loyauté ne peut voir le jour que de cette manière.

Auto-évaluation

- Est-ce que je me comporte toujours avec respect et loyauté avec mes collègues, mes supérieurs hiérarchiques et les partenaires commerciaux ?
- Est-ce que je prends part aux dénigrements dans le groupe ?
- Qu'est-ce que je peux faire contre le harcèlement moral, le cas échéant ?
- Est-ce que je témoigne à mes pairs le respect que j'attends moi-même ?
- Est-ce que je parle ouvertement si je suis témoin de comportements injustes ou irrespectueux ?





5. Amélioration continue et durabilité

Le processus d'amélioration continue est une façon de penser qui renforce durablement la compétitivité grâce à des améliorations constantes par petites étapes.

L'amélioration continue est un principe fondamental de la gestion de la qualité et un élément constitutif incontournable de la norme ISO 9001.

Nous aspirons à intégrer cette amélioration dans tous les secteurs de l'entreprise et nous concentrons dans ce cadre particulièrement sur notre qualité de produits, de processus et de services. Ce processus inclut également l'optimisation des postes de travail, de l'environnement de travail et de l'organisation du travail.

Par conséquent, nous remettons nos procédures de travail en question sous un oeil critique et sommes ouverts aux nouveautés. Nous développons une pensée transversale englobant tous les services au fil de nos processus. Nous évitons le gaspillage.

Nous voyons dans les erreurs des opportunités d'amélioration. Nous apprenons des nouvelles connaissances, expériences et études, ainsi que des erreurs que nous faisons.

En adoptant ce comportement et des agissements durables, chacun de nous contribue à préserver et à accroître la valeur de l'entreprise.

Auto-évaluation

- Est-ce que je sais comment les autres services traitent nos résultats de travail par la suite ?
- Suis-je moi-même économe avec les ressources ?
- Est-ce que j'accompagne les processus de transformation ?
- Lorsque je décèle des potentiels d'amélioration, est-ce que les communique à mes collègues ou à un cadre dirigeant ?

Partie III :

Principes de la conformité légale

1. Comportement économique dans le contexte mondial

La réussite économique et la responsabilité sociale sont deux objectifs indissociables.

À nos yeux, le respect de toutes les lois et prescriptions applicables est une évidence. Cela vaut aussi bien au niveau local qu'aux niveaux national et international. Le respect des droits de l'homme, ainsi que la protection de la santé et de l'environnement, forment une part essentielle de notre responsabilité sociale.

Nous développons et produisons des produits sûrs de qualité supérieure pour nos clients. Nous condamnons toute forme de corruption et de subornation. La garantie de conditions de travail équitables est un élément indiscutable de notre culture d'entreprise.



2. Environnement, santé et sécurité

La sécurité et la protection de l'environnement, associées à la qualité et à l'efficacité opérationnelle, comptent parmi nos facteurs de réussite. La sécurité sur le lieu de travail, la santé de nos collaborateurs, ainsi que la protection de l'environnement sont des priorités absolues pour nous.

Aussi bien pour le développement de nouveaux produits que pour l'exploitation d'installations de production, nous veillons à minimiser autant que possible tous les effets négatifs qui en résultent sur l'environnement et le climat. La sécurité au travail et la protection sanitaire font partie intégrante de nos procédures opérationnelles et sont intégrées dans les réflexions techniques, économiques et sociales dès la phase de planification. Chaque collaborateur est responsable de la protection des individus et de l'environnement dans son environnement de travail. Toutes les lois et prescriptions correspondantes en matière de protection de l'environnement ou de sécurité des installations et du travail doivent être strictement respectées. Cela s'applique également aux directives et réglementations internes de l'entreprise.

Chaque supérieur hiérarchique s'engage à former ses collaborateurs à la prise en charge de cette responsabilité, à les surveiller et à les accompagner. Dans les secteurs dans lesquels il n'existe aucune prescription en matière de sécurité, de santé ou de protection de l'environnement, ni aucune directive ou réglementation interne à l'entreprise, une décision responsable doit, le cas échéant, être prise en accord avec le supérieur.

Le respect de toutes les lois de protection des individus et de l'environnement est un principe élémentaire pour notre entreprise, résultant autant de principes juridiques que de principes éthiques. Cela s'applique à nos produits comme à nos procédés.

Au-delà des directives des lois existantes, notre entreprise travaille en permanence à l'amélioration des processus et des procédures, dans le but de réduire davantage la pollution et les risques sanitaires. Cependant, si des accidents ou des dysfonctionnements surviennent, notre objectif est d'initier le plus vite possible et dans un but précis les mesures proposées pour éviter les dangers et éliminer les dommages. Par conséquent, les organes opérationnels compétents doivent être informés de manière immédiate et exhaustive. Conformément à la loi, ces organes sont également tenus d'informer les autorités de manière immédiate et exhaustive.

Nous veillons ensemble à créer un environnement de travail sûr et sommes sensibilisés aux risques d'accidents potentiels.

Ensemble, nous créons des conditions de travail dans lesquelles nous pouvons exploiter notre potentiel de manière optimale.

Auto-évaluation

- Est-ce que je connais les directives de l'entreprise en matière de protection du travail et de l'environnement ?
- Est-ce que je connais les consignes de sécurité et les instructions pour mon domaine de travail ?
- Est-ce que je sais où se trouvent le matériel de premiers secours, les issues de secours et le point de rassemblement ?
- Comment puis-je contribuer personnellement à ces thématiques (réflexion personnelle) ?





3. Protection des actifs

Les actifs peuvent être de nature financière, physique ou immatérielle.

En font partie les installations, les disponibilités, les produits, les matières premières, les logiciels, les données et la propriété intellectuelle, ainsi que notre temps de travail et les résultats qui en résultent. Chaque collaborateur est responsable de la protection de ces actifs d'entreprise. Sans autorisation expresse de l'organe compétent, les actifs ne doivent pas être utilisés à des fins privées ou être retirés de l'espace couvert par l'entreprise.

Le patrimoine de l'entreprise doit exclusivement être utilisé aux fins commerciales prévues. Une utilisation inappropriée à d'autres fins, notamment à des fins personnelles, illégales ou autres fins peu convenables, est interdite. Par conséquent, nous veillons à protéger la propriété de l'entreprise et à l'utiliser correctement.

Nous nous assurons que toutes les procédures professionnelles soient illustrées correctement par des écritures et par des justificatifs associés dans notre documentation financière. Nous refusons volontairement les écritures erronées. Nous ne tolérons pas le vol, la fraude et le détournement.

Nous sécurisons les décisions importantes avec le principe des 4 yeux.

Les dispositions légales et internes en matière de sécurité qui doivent être respectées par chaque collaborateur, notamment, servent à protéger les actifs et finalement aussi à éviter une revendication au titre de la législation en matière de responsabilité.

Auto-évaluation

- Est-ce que je veille à protéger et à préserver les actifs de l'entreprise dans mon secteur de responsabilité ?
- Est-ce que j'utilise des moyens d'entreprise à des fins privées sans en avoir l'autorisation ?
- Est-ce que je veille toujours à prendre les décisions importantes sur la base du principe des 4 yeux ?

4. Protection des données personnelles

Nous respectons les lois applicables lorsque nous collectons, enregistrons, traitons ou transmettons des données et des informations personnelles.

Nous nous engageons à respecter la protection et la sécurité des données. Dans ce cadre, nous respectons la sphère privée de nos collaborateurs, ainsi que des collaborateurs de nos partenaires commerciaux. Il est interdit de traiter, de divulguer, de rendre accessible ou d'utiliser de toute autre manière des données personnelles sans autorisation. Les collaborateurs ont l'obligation de respecter les dispositions légales en matière de protection des données et, notamment, de contribuer activement à la sécurisation fiable des données personnelles afin d'éviter tout accès non-autorisé. Le traitement des données personnelles doit exclusivement être effectué dans le strict respect des dispositions applicables, dans la mesure où cela s'avère nécessaire dans un but défini précisément, en vue de l'exécution légale des tâches. En cas de doute, consulter la personne chargée de la protection des données.

Discuter d'informations confidentielles en public ou bien transmettre des informations sur l'entreprise ou ses clients à des tiers sans autorisation, comme par ex. des médias ou des concurrents, représente une violation de la confidentialité.

Nous protégeons les données personnelles de la perte et d'un accès non-autorisé avec des mesures adaptées et veillons à les traiter avec soin.

Auto-évaluation

- Est-ce que je connais les prescriptions pertinentes pour mon travail dans le but de garantir la confidentialité des données ?
- Est-ce que des documents contenant des données confidentielles ouverts trainent à mon poste de travail (Homeoffice) ?
- Est-ce que je sécurise mon poste de travail informatique contre l'accès de tiers ?
- Est-ce que je traite avec précaution les e-mails envoyés et ouvre uniquement les pièces jointes provenant d'expéditeurs connus ?



5. Gestion de la corruption et de la subornation

La corruption ou la subornation existe lorsqu'un paiement, un cadeau ou un service est proposé, offert, exigé ou accepté dans le but d'influencer l'issue d'une affaire de manière illégale. Aucun collaborateur ne doit proposer ou offrir de pots-de-vin. La subornation est un délit, qu'il s'agisse de la subornation dans le cadre professionnel que la subornation d'un agent administratif.

Au contact d'organes ou d'autorités publics, il est particulièrement important de veiller à ce qu'aucun paiement ou autre avantage ne soit promis ou octroyé dans le but d'influencer les actes d'un fonctionnaire ou d'un autre agent administratif. Fonctionnaires, politiciens et autres représentants d'institutions publiques ne doivent recevoir aucun cadeau, aucun don ni aucune invitation qui pourraient remettre leur indépendance en question. En principe, les cadeaux ou invitations à ce cercle de personnes doivent être entendus avec la direction.

Nous défendons ardemment le fait de prendre les décisions sur la base de critères économiques (rapport qualité-prix, orientation stratégique, etc.) et de principes éthiques.

Les attentions, par exemple dans le cadre d'invitations ou en association avec des mesures publicitaires, servant à favoriser des relations commerciales ou à présenter des produits doivent rester modérées. Nous évitons et refusons également les invitations ou les attentions qui peuvent seulement donner l'impression d'exercer une quelconque influence. En cas de doute, nous refusons aimablement les cadeaux, invitations ou autres attentions proposés. **La définition d'attentions modérées peut être consultée dans les directives locales.**

Un engagement social, comme par ex. des dons et du sponsoring, ne doit jamais être en rapport avec des décisions commerciales.

Nous n'associons aucune décision commerciale à des avantages personnels ou privés.

Les décisions prises selon le principe des 4 yeux contribuent efficacement à la lutte contre la corruption.



Auto-évaluation

- Mes décisions dans l'environnement professionnel sont-elles toujours transparentes et compréhensibles pour les tiers ?
- De l'argent, des cadeaux ou des attentions m'ont-ils déjà été proposés en rapport avec une décision commerciale ?
- Est-ce que je me suis senti obligé de quelque manière que ce soit après avoir accepté une invitation ou une autre attention ?
- Est-ce que je peux révéler sans difficulté la décision à l'extérieur ?
- La bonne réputation de l'entreprise est-elle préservée par ma décision ?



6. Gestion des conflits d'intérêts

Chaque collaborateur doit veiller à ce que ses intérêts privés n'entrent pas en conflit avec les intérêts de l'entreprise. Il est absolument naturel de développer les relations entre les personnes, de se faire confiance mutuellement et de mener des engagements divers. Cependant, les relations, les intérêts privés ou les activités secondaires sont toujours problématiques lorsqu'ils influencent les agissements des décideurs. Dans ce cadre, les règles suivantes doivent notamment être respectées :

- La conclusion de contrats et la passation de commandes pour l'entreprise doivent exclusivement se dérouler selon des points de vue orientés par la concurrence.
- Les collaborateurs ne peuvent représenter l'entreprise dans le cadre d'affaires pour lesquelles ils sont eux-mêmes ou des membres de leur famille (époux, conjoints, enfants ou autres proches qui vivent sous le même toit que le collaborateur) impliqués économiquement qu'après avoir obtenu l'accord préalable de leurs supérieurs hiérarchiques et avoir consulté la direction de l'établissement.
- Les participations financières importantes (plus de 5 %) dans des entreprises appartenant à des concurrents, des fournisseurs ou des clients requièrent l'accord du conseil de surveillance et doivent être présentées à la direction de l'entreprise. Les autres participations financières dans d'autres entreprises susceptibles de provoquer un conflit d'intérêts doivent également être présentées à la direction.
- L'exercice d'activités secondaires nécessite un accord préalable. Les collaborateurs ne peuvent pas exercer d'activités secondaires ou poursuivre d'autres intérêts professionnels propres susceptibles de provoquer un conflit avec les intérêts de l'entreprise.

De manière générale, tout intérêt personnel d'un collaborateur qui est associé à l'exécution de ses missions professionnelles doit être communiqué au supérieur hiérarchique concerné ou à la direction de l'entreprise dès lors qu'il existe un risque de conflit d'intérêts ou de détérioration de l'image de l'entreprise.

Nous pouvons nous engager sur les plans social, politique et culturel, tout en veillant toutefois à dissiper les conflits d'intérêts potentiels.

Une activité professionnelle secondaire (rémunérée ou non) peut également dissimuler un conflit d'intérêts et doit être présentée au service des ressources humaines avant d'être acceptée.

Auto-évaluation

- Mes relations privées influencent-elles mes décisions professionnelles ?
- Est-ce que je sais comment gérer un conflit d'intérêts et comment l'éviter ?
- Est-ce que j'exerce une activité secondaire sans en avoir obtenu l'autorisation au préalable ?

Au-delà de ces directives internes, le groupe Helmut Fischer s'oriente sur les principes directeurs suivants :

- Principes de la déclaration générale des droits de l'homme des Nations Unies (NU)
- Global Compact des Nations Unies (code de conduite pour une économie mondialisée)
- Principes directeurs de l'OCDE pour les multinationales
- Normes fondamentales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (ILO)
- Convention internationale des droits de l'enfant (NU)
- Convention des NU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

