

Code de conduite

Préambule

Nous assumons notre responsabilité sociale d'entreprise (« CSR »¹ en anglais) comme partie intégrante de nos activités entrepreneuriales à travers le monde. Le présent Code de conduite (ci-après dénommé « Code de conduite » ou « CdC ») est destiné à servir de guide notamment en ce qui concerne les conditions de travail, la durabilité sociale et environnementale, la transparence, la collaboration basée sur la confiance et le dialogue. Le contenu de ce CdC, qui a été élaboré et approuvé en collaboration avec les filiales, est l'expression de notre base de valeurs communes, telle que définie dans notre vision et mission, et en particulier dans notre engagement envers l'économie sociale de marché. Le CdC est conçu comme un engagement volontaire.

1. Compréhension de base de la gouvernance d'entreprise socialement responsable

Ce CdC est basé sur une compréhension de base commune de la gouvernance d'entreprise socialement responsable. Cela signifie que nous assumons la responsabilité en tenant compte des conséquences de nos décisions et nos actions entrepreneuriales quant aux aspects économiques, technologiques, sociaux et environnementaux, et en maintenant un juste équilibre des intérêts. Selon les ressources et les possibilités s'offrant à nous, nous apportons une contribution volontaire au bien-être et au développement durable de l'entreprise à l'échelle mondiale partout où nous sommes implantés. Nous sommes guidés par des valeurs et des principes éthiques universellement reconnus, en particulier l'intégrité, l'honnêteté et le respect de la dignité humaine.

2. Champ d'application

- 2.1 Ce CdC s'applique à toutes les filiales et unités d'affaires de VEGA dans le monde entier.
- 2.2 Nous nous engageons également à promouvoir, dans notre sphère d'activité et d'influence, le respect du contenu de ce CdC parmi nos fournisseurs et dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

¹ CSR = Corporate Social Responsibility

3. Fondements de la gouvernance d'entreprise socialement responsable

Nous travaillons activement pour que les valeurs et les principes énoncés ci-après soient observés et respectés sur le long terme.

3.1 Conformité avec la loi

Nous nous conformons aux lois et règlements en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités. Pour les pays dont le cadre institutionnel présente des faiblesses, nous analysons soigneusement quelles sont les bonnes pratiques d'entreprises observées dans le pays d'origine à appliquer pour renforcer la gouvernance d'entreprise responsable.

3.2 Intégrité et principes de gouvernance d'entreprise

- Nous rejetons la corruption au sens de la convention des Nations unies². Nous encourageons, par tous les moyens, la transparence, la conduite moralement irréprochable ainsi que la gestion et le contrôle responsables au sein de l'entreprise
- Nous nous conformons aux lois et règlements de la législation antitrust et de la concurrence, suivons les pratiques commerciales reconnues et veillons à exercer une concurrence loyale. Nous ne concluons aucun accord avec des concurrents pour fixer les prix, convenir d'offres ou diviser les marchés (industries, produits, territoires, clients)
- Nous nous conformons à l'ensemble des réglementations de contrôle des exportations et règles douanières qui s'appliquent dans les pays respectifs. Tous les employés s'occupant de l'importation et l'exportation de biens, services ou technologies, sont tenus de se conformer à toutes les lois et réglementations en vigueur portant sur les sanctions économiques et le contrôle des importations et des exportations

3.3 Intérêts des consommateurs

En ce qui concerne les intérêts des consommateurs, nous nous conformons à la réglementation sur la protection des consommateurs et respectons les bonnes pratiques de vente, marketing et information. Une attention particulière est accordée aux groupes vulnérables (les jeunes, par ex.).

3.4 Communication

Nous communiquons ouvertement et recherchons le dialogue avec les employés, clients, fournisseurs et autres parties prenantes et groupes d'intervenants à propos des exigences de ce CdC et son application. Tous les documents et dossiers sont élaborés avec soin, conservés correctement et ne sont pas modifiés ou détruits dans une intention délictueuse. Les secrets commerciaux et les informations commerciales de nos partenaires sont traités avec respect et en toute confidentialité.

² Convention des Nations Unies contre la corruption datant de 2003, en vigueur depuis 2005

3.5 Droits de l'homme

Nous nous engageons à promouvoir les droits de l'homme. Nous respectons les droits de l'homme tels que définis dans la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies³, en particulier ceux mentionnés ci-dessous :

- Vie privée
Protection de la vie privée
- Santé et sécurité
Mise en œuvre de mesures de santé et de sécurité au travail, en particulier pour assurer un environnement de travail sain et sécuritaire afin de prévenir les accidents et les blessures
- Harcèlement
Protection des employés contre les punitions corporelles et contre le harcèlement et les abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux
- Liberté d'expression
Protection et garantie du droit à la liberté d'opinion et d'expression

3.6 Conditions de travail

Nous nous conformons aux normes fondamentales du travail définies par l'OIT⁴, à savoir :

- Travail des enfants
Interdiction du travail des enfants, à savoir l'emploi des personnes de moins de 15 ans, dans la mesure où les lois locales ne fixent pas de limite d'âge supérieure et si aucune autre exception ne s'applique⁵
- Travail forcé
Interdiction de toute forme de travail forcé⁶
- Rémunération
Normes du travail relatives à la rémunération, notamment en ce qui concerne le niveau de rémunération selon les lois et règlements applicables⁷
- Droits des travailleurs
Le respect du droit des travailleurs à la liberté d'association et de réunion ainsi qu'aux négociations collectives sur la rémunération, dans la mesure où cela est juridiquement possible et admis dans le pays concerné⁸
- Interdiction de discrimination
Traitement non discriminatoire de tous les employés.⁹
En matière d'embauche, d'accès à la formation ou de promotion, seules les compétences, les performances et le comportement des employés comptent. Nul ne peut faire l'objet d'une discrimination en raison de son origine ethnique, nationalité, sexe, religion ou convictions, âge ou constitution physique

³ Déclaration universelle des droits de l'homme, résolution de l'ONU 217 A (III) de 1948

⁴ OIT = Organisation internationale du travail

⁵ Convention n° 138 de l'OIT de 1973 et convention n° 182 de l'OIT de 1999

⁶ Convention n° 29 de l'OIT de 1930 et convention n° 105 de l'OIT de 1957

⁷ Convention n° 100 de l'OIT de 1951

⁸ Convention n° 87 de l'OIT de 1948 et convention n° 98 de l'OIT de 1949

⁹ Convention n° 111 de l'OIT de 1958

3.7 Horaires de travail

Nous respectons les normes du travail régissant le nombre maximum d'heures de travail pouvant être effectuées.

3.8 Protection de l'environnement

Nous nous conformons à toutes les réglementations et normes relatives à la protection de l'environnement qui s'appliquent à nos activités respectives et agissons en conséquence sur tous nos sites de production. De plus, nous utilisons les ressources naturelles de façon responsable selon les principes de la Déclaration de Rio¹⁰.

3.9 Engagement social

Nous contribuons au développement social et économique du pays et de la région où nous exerçons nos activités et soutenons, le cas échéant, les activités de bénévolat de nos employés.

4. Mise en œuvre et application

Nous déployons tous les efforts raisonnables et appropriés pour mettre en œuvre et appliquer continuellement les valeurs et les principes décrits dans le présent Code de conduite. Nos partenaires contractuels sont informés, sur demande et dans le cadre de la réciprocité, des mesures essentielles prises, de sorte à assurer la transparence sur la façon dont la conformité est garantie. Il n'existe pas de droit à la divulgation des secrets d'entreprise, des informations sur la concurrence ou d'autres données qui doivent être protégées.

5. Informations et chiffres clés

- Raison sociale : VEGA Grieshaber KG (tribunal d'instance Fribourg-en-Brisgau HRA 680687)
- Forme juridique : société en commandite
- Associés personnellement responsables : Mme. Isabel Grieshaber; Grieshaber Holding GmbH, Siège : Wolfach (tribunal d'instance Fribourg-en-Brisgau HRB 680271 ; dirigeants de la société : Mme. Isabel Grieshaber, M. Günter Kech, M. Markus Kniesel)
- Fondation : 1959
- Numéro d'identification fiscale : DE 143030199
- Secteur d'activité : fabricant d'instruments de mesure de niveau et de pression
- Distribution : dans le monde entier
- Nombre d'employés : 915 (employés ayant une formation universitaire : 256, travailleurs qualifiés en production : 103, employés ayant une formation commerciale : 127, employés ayant une formation technique dans un autre domaine : 78, employés formés : 276, employés non formés : 23, stagiaires : 52, données datant de : 12/2021)
- Banques: Commerzbank Villingen-Schwenningen (IBAN: DE39 6424 0071 0220 0657 00, BIC: COBADEFF642), Sparkasse Wolfach (IBAN: DE34 6645 2776 0001 0695 50, BIC: SOLADES1WOF)
- Assurances : AXA Versicherung AG, HDI Global SE
- Système de management de la qualité : ISO9001:2015
- Système de management environnemental : ISO14001:2015

¹⁰ Les 27 principes de la « Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement » de 1992 résultant de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement à Rio de Janeiro