

1. Conception de base pour une gestion d'entreprise socialement responsable

Le présent code de conduite repose sur une conception de base commune de la gestion d'entreprise socialement responsable. Pour l'entreprise signataire, cela signifie qu'elle assume ses responsabilités en réfléchissant aux conséquences de ses décisions et de ses actions, sur le plan économique, technologique, social et écologique, tout en parvenant à un juste équilibre entre les différents intérêts. L'entreprise signataire contribue volontairement au bien-être et au développement durable de la société au niveau mondial, dans le cadre respectivement de ses possibilités et de son champ d'action, sur les sites où elle opère. Elle s'appuie pour cela sur des valeurs et des principes éthiques universels, notamment l'intégrité et la droiture, ainsi que le respect de la dignité humaine.

2. Champ d'application

2.1 Ce code de conduite s'applique à toutes les filiales et unités commerciales de l'entreprise signataire à l'échelle mondiale.

2.2 L'entreprise signataire s'engage également à promouvoir le respect du contenu de ce code de conduite auprès de ses fournisseurs et dans la chaîne de création de valeur dans sa globalité, dans le cadre respectivement de ses possibilités et de son champ d'action.

3. Points clés d'une gestion d'entreprise socialement responsable

L'entreprise signataire s'emploie activement à ce que les valeurs et principes mentionnés ci-après soient durablement observés et respectés.

3.1 Respect des lois

L'entreprise signataire se conforme aux lois et autres dispositions légales en vigueur dans les pays où elle opère. Par souci de soutien, dans les pays où le cadre institutionnel est faible, elle examine attentivement quelles bonnes pratiques en vigueur dans son pays d'origine elle devrait appliquer, en termes de gestion responsable d'entreprise.

3.2 Intégrité et gouvernance organisationnelle

3.2.1 L'entreprise signataire oriente ses actions en fonction de valeurs et principes éthiques universels, notamment l'intégrité, la droiture, le respect de la dignité humaine, l'ouverture et la non-discrimination en termes de religion, de conception du monde, de genre et d'éthique.

3.2.2 L'entreprise signataire rejette la corruption et les pots-de-vin dans le sens de la Convention des Nations Unies¹ correspondante. Elle encourage de manière appropriée la transparence, des actions intègres et une gestion et un contrôle responsables au sein de l'entreprise.

3.2.3 L'entreprise signataire applique des pratiques commerciales saines et reconnues ainsi qu'une concurrence loyale. En termes de concurrence, elle se conforme à un comportement professionnel et à un travail de qualité. Elle entretient des relations de partenariat et de confiance avec les autorités de surveillance. Elle respecte en outre les directives du « Guide pour les activités de notre association – Indications pour une action conforme au droit des cartels au sein de la ZVEI (association allemande de l'industrie électrique et numérique) ».

3.3 Intérêts des consommateurs

Dans la mesure où les intérêts des consommateurs sont concernés, l'entreprise signataire respecte les règles de protection des consommateurs ainsi que les pratiques de vente, de marketing et d'information appropriées. Une attention spéciale est accordée aux groupes particulièrement vulnérables (par exemple la protection des mineurs).

3.4 Communication

L'entreprise signataire communique ouvertement et dans un esprit de dialogue sur les exigences du présent code de conduite et sur sa mise en œuvre vis-à-vis de ses collaborateurs, clients, fournisseurs et autres parties prenantes. Tous les documents et dossiers sont établis conformément aux obligations, ne sont pas modifiés ou détruits de manière déloyale et sont conservés de manière appropriée. Les secrets d'entreprise et les informations commerciales des partenaires sont traités de manière sensible et confidentielle.

3.5 Droits de l'homme

L'entreprise signataire s'engage à promouvoir les droits de l'homme. Elle respecte les droits de l'homme tels qu'ils sont définis dans la Charte des droits de l'homme des Nations Unies², en particulier ceux mentionnés ci-dessous :

3.5.1 Vie privée

Protection de la vie privée.

3.5.2 Santé et sécurité

Préservation de la santé et de la sécurité au travail, en garantissant notamment un environnement de travail sûr et sain, afin d'éviter les accidents et les blessures.

¹ Convention des Nations Unies de 2003 contre la corruption, entrée en vigueur depuis 2005

² Déclaration universelle des droits de l'homme, résolution de l'ONU 217 (III) de 1948

Protection des collaborateurs contre les punitions corporelles et contre le harcèlement ou les abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux.

3.5.4 Liberté d'expression

Protection et octroi du droit à la liberté d'opinion et d'expression.

3.6 Conditions de travail

L'entreprise signataire se conforme aux normes fondamentales de travail de l'OIT³ suivantes :

3.6.1 Travail des enfants

L'interdiction du travail des enfants, c'est à dire l'emploi de personnes de moins de 15 ans, dans la mesure où la législation locale ne fixe pas de limites d'âge plus importantes et si aucune exception n'est autorisée.⁴

3.6.2 Travail forcé

L'interdiction du travail forcé sous toutes ses formes.⁵

3.6.3 Rémunération

Les normes du travail en matière de rémunération, notamment en ce qui concerne le niveau de rémunération, conformément aux lois et règlements en vigueur.⁶

3.6.4 Droits des salariés

Le respect du droit des salariés à la liberté d'association, de réunion, ainsi qu'aux négociations des conventions collectives, dans la mesure où cela est légalement autorisé et possible dans le pays concerné.⁷

3.6.5 Interdiction de la discrimination

Traitement non discriminatoire de toutes les collaboratrices et collaborateurs.⁸

3.7 Temps de travail

L'entreprise signataire respecte les normes du travail en ce qui concerne le temps de travail maximum autorisé.

³ OIT = Organisation Internationale du Travail

⁴ Convention de l'OIT n° 138 de 1973 et convention de l'OIT n° 182 de 1999

⁵ Convention de l'OIT n° 29 de 1930 et convention de l'OIT n° 105 de 1957

⁶ Convention de l'OIT n° 100 de 1951

⁷ Convention de l'OIT n° 87 de 1948 et convention de l'OIT n° 98 de 1949

⁸ Convention de l'OIT n° 111 de 1958

3.8 Protection de l'environnement

L'entreprise signataire satisfait aux dispositions et aux normes relatives à la protection de l'environnement qui touchent ses activités respectives, et agit dans le respect de l'environnement sur tous ses sites. Elle utilise également de façon responsable les ressources naturelles, conformément aux principes de la déclaration de Rio.⁹

3.9 Engagement citoyen

L'entreprise signataire contribue au développement social et économique du pays et de la région dans lesquels elle opère, et elle encourage ses collaboratrices et collaborateurs à effectuer des activités bénévoles en ce sens.

4. Mise en œuvre et application

L'entreprise signataire déploie tous les efforts appropriés et acceptables pour mettre en œuvre et appliquer en permanence les principes fondamentaux et les valeurs décrits dans le présent code de conduite. Sur demande et dans le cadre de la réciprocité, les partenaires contractuels doivent être informés des mesures essentielles mises en œuvre, de telle façon qu'il soit possible de comprendre comment leur respect est systématiquement garanti. Il n'existe pas de droit à la divulgation d'informations commerciales et opérationnelles confidentielles, d'informations relatives à la concurrence ou d'autres informations sensibles.

Lieu, date

Trossingen, 2.3.2023

Signature



TR Electronic GmbH, Eglisshalde 6, 78647 Trossingen, Deutschland

⁹ Les 27 principes de la « Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement » de 1992, résultat de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement à Rio de Janeiro

TR Electronic GmbH - Code de conduite - Annexe

I. Responsabilité financière

La société **TR Electronic GmbH** est tenue de fournir des informations exactes à ses employés, clients, partenaires commerciaux, au public et aux autorités de régulation.

Nous sommes conscients de notre responsabilité quant à la nécessité de tenir de façon correcte et sincère les documents commerciaux et les registres, y compris les comptes financiers. Ceux-ci sont établis en temps voulu et en conformité avec la législation en vigueur et les normes comptables généralement reconnues.

II. Conflits d'intérêts

La société **TR Electronic GmbH** ne se laisse en aucun cas influencer par des intérêts personnels dans ses décisions commerciales et s'y oppose strictement.

Les décisions de **TR Electronic GmbH** sont prises sur une base factuelle. Cela permet d'éviter les situations dans lesquelles des conflits d'intérêts personnels ou financiers peuvent survenir, comme par exemple l'acceptation ou la remise de cadeaux.

III. Plagiat

La société **TR Electronic GmbH** respecte et reconnaît la propriété intellectuelle des tiers. Cela comprend aussi bien les créations intellectuelles, telles que les inventions et les modèles, que les œuvres protégées par le droit d'auteur, comme par exemple les droits d'image de tiers. La propriété intellectuelle n'est utilisée par **TR Electronic GmbH** que dans les cas où nous avons obtenu les droits d'utilisation correspondants. En outre, les plagiat constatés ne sont pas mis en circulation et sont signalés aux services compétents. Le vol de propriété intellectuelle est strictement interdit.

IV. Contrôle à l'exportation et sanctions économiques

La société **TR Electronic GmbH** vérifie régulièrement, en collaboration avec les autorités officielles, les contrôles à l'exportation et les sanctions économiques actuellement en vigueur et s'y conforme strictement.

V. Lancement d'alerte et protection contre les représailles

Un système de signalement (Whistleblower system) est disponible en interne au sein de **TR Electronic GmbH** en tant qu'interlocuteur pour les signalements d'abus en rapport avec notre entreprise. Notre système de signalement est tenu de protéger les lanceurs d'alerte et les personnes concernées. Nous ne tolérons pas qu'une quelconque pression soit exercée sur les informateurs, ni leur discrimination. Quant à la personne concernée, elle bénéficie de la présomption d'innocence tant qu'elle n'est pas reconnue coupable d'un abus.