CODE DE CONDUITE POUR LE COMMERCE ÉTHIQUE DES ENTREPRISES DANS LE GROUPE FORSTER

Préambule

Tous les employés et la direction du groupe Forster sont liés par les règles de ce code de conduite. Il définit les valeurs, principes et procédures qui déterminent les activités commerciales du groupe Forster. L'objectif de la direction est de maintenir des normes éthiques et de créer un environnement de travail qui favorise l'intégrité, le respect et une conduite équitable. Une politique commerciale qui respecte strictement la loi et les principes sert les intérêts à long terme de l'entreprise.

Ce code de conduite a été approuvé par la direction du groupe Forster.

Respect des lois et autres réglementations dans le pays et à l'étranger

Dans toutes ses décisions et actions commerciales, le groupe Forster s'efforce de respecter les lois en vigueur et autres réglementations applicables dans le pays et à l'étranger. L'intégrité et l'honnêteté favorisent une concurrence loyale, y compris dans les relations avec nos clients et fournisseurs.

Respect des droits de l'homme

Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme. Les activités commerciales ont lieu selon les normes fondamentales de l'organisation internationale du travail (OIT).

Les droits de l'homme les plus pertinents sont:

- Liberté d'association : droit de former des syndicats
- Interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession
- Droit à un salaire égal et équitable
- Protection de la vie privée de l'individu
- Droit à la vie, à la liberté, à la sécurité et à la santé
- Droit de négociation collective
- Interdiction du travail des enfants
- Droit d'être entendu et de bénéficier d'un procès équitable
- Liberté d'opinion et d'information
- Droit à l'éducation
- Droit au repos, au temps libre et à la limitation du temps de travail
- Interdiction de l'esclavage et du travail forcé
- Droit à la sécurité sociale
- Droit à l'eau potable et à une alimentation adaptée
- Liberté de religion
- Droit à la propriété, protection des droits d'utilisation des terres
- Protection des droits des communautés autochtones

Engagement de la direction

Le groupe Forster estime qu'il est de son devoir d'agir de manière à tenir compte des enjeux économiques, sociaux et environnementaux. Il s'efforce donc de mener ses activités de manière compétente et éthique et de protéger une concurrence loyale sur tous les marchés où il opère en se conformant aux lois applicables interdisant les ententes, la concurrence et les restrictions à la concurrence. Les avantages déloyaux par rapport aux clients, aux fournisseurs ou aux concurrents doivent être évités.

Conflits d'intérêt

La direction attend de ses employés qu'ils soient loyaux envers l'entreprise.

Tous les employés doivent éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels ou financiers entrent en conflit avec ceux du groupe Forster. Il est donc interdit d'intervenir notamment auprès des concurrents, des fournisseurs ou des clients ou d'établir des relations d'affaires avec eux, ou de nouer des relations d'affaires avec eux dans un environnement privé, dans la mesure où cela peut entraîner un conflit d'intérêts. Les intérêts du groupe d'entreprises Forster ne doivent pas être affectés par des situations de conflit. De tels conflits d'intérêts peuvent survenir dans de nombreuses situations : par exemple, aucun employé ne peut accepter des avantages – sous quelque forme que ce soit – dont on peut raisonnablement supposer qu'ils affectent les décisions ou transactions commerciales du groupe Forster. Les invitations doivent rester dans les limites de l'hospitalité professionnelle. Les employés ne doivent pas, en raison de leur position, obtenir directement et/ou indirectement des avantages en accédant à des informations confidentielles. Tous les employés ont le devoir de promouvoir autant que possible les intérêts légitimes du groupe Forster. Toute situation de concurrence avec l'entreprise doit être évitée.

Tout conflit d'intérêts réel ou potentiel doit être signalé au supérieur hiérarchique et discuté avec le supérieur hiérarchique concerné.

Interdiction de la corruption

Le groupe Forster est contre la corruption et les malversations sous toutes leurs formes. La corruption nuit à la concurrence et nuit à une concurrence loyale.

On entend par corruption l'abus d'un pouvoir confié à des fins privées. Les comportements impliquant des transactions commerciales utilisant des moyens déloyaux ne seront pas tolérés. Les employés qui ne respectent pas cette interdiction s'exposent à des sanctions disciplinaires et/ou civiles/pénales sévères.

Exiger, accepter, promettre ou offrir, promettre ou accorder un avantage à un employé ou à un agent d'une société pour qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir ou de ne pas accomplir un acte juridique dans le cadre de ses activités en violation de ses fonctions est une infraction punissable par la loi.

Les employés ne peuvent pas offrir, recevoir ou accepter de partenaires commerciaux des avantages qui pourraient compromettre ou même sembler compromettre une décision commerciale objective et équitable. Le groupe Forster interdit expressément à ses employés toute forme de corruption, quelle que soit sa valeur ou sa forme (espèces, avantages en nature, etc.).

Si des employés du groupe Forster sont exposés à une tentative de corruption ou si l'on soupçonne une tentative d'influence inappropriée de la part de tiers, il convient de contacter immédiatement le supérieur hiérarchique concerné.

Cadeaux et hospitalité

Le groupe Forster interdit d'offrir ou d'accepter des cadeaux, des marques d'hospitalité ou d'autres avantages s'ils sont (destinés à) influencer les transactions commerciales de manière inappropriée ou même s'ils donnent l'impression d'une influence inappropriée.

Dans le cadre des efforts du groupe Forster pour maintenir de bonnes relations avec ses partenaires commerciaux, les employés peuvent accepter ou offrir de temps en temps des cadeaux mineurs ou des divertissements d'une valeur maximale de 100 euros (par exemple des invitations à des déjeuners d'affaires, ainsi que des cadeaux promotionnels habituels tels que des stylos, des calendriers, etc.), pour autant que ceux-ci n'aient pas pour but ou ne donnent même pas l'impression d'influencer les décisions commerciales de manière inappropriée.

Toutefois, les dons en espèces ou sous une forme équivalente (par exemple, chèques, virements bancaires, etc.) ne peuvent en aucun cas être acceptés ou offerts, même s'il ne s'agit que de petites sommes.

Les principes de cette section s'appliquent également à la création d'entreprise.

Des conditions de travail équitables

Tous les employés du groupe Forster doivent garantir un environnement sûr et sain. Par conséquent, les règles et pratiques de sécurité doivent être strictement respectées.

En tant qu'employeur socialement responsable, le groupe Forster considère ses employés comme un atout majeur. Il exige un grand engagement de la part de ses employés et, en retour, partage avec eux son succès commercial. La politique du personnel contribue à offrir à chaque employé la possibilité d'une évolution professionnelle et personnelle. L'échange ouvert d'opinions, de critiques et d'idées est encouragé.

La direction condamne toute discrimination ou harcèlement illégal de quelque nature que ce soit.

Traitement des connaissances internes

Tous les employés du groupe Forster sont tenus d'assurer un échange d'informations rapide et fluide au sein de l'entreprise. Les informations doivent être transmises correctement et intégralement aux domaines concernés, à moins qu'il n'y ait des intérêts prioritaires dans des cas exceptionnels, notamment en raison d' obligations de confidentialité. Les connaissances pertinentes ne doivent pas être illégalement retenues, falsifiées ou transmises de manière sélective. Il est strictement interdit de faire de fausses déclarations au sein de l'entreprise ou à des organisations ou personnes extérieures. Tous les états financiers et les rapports annuels, les documents commerciaux et les livres de comptes du groupe Forster doivent présenter avec exactitude les transactions et les événements commerciaux et être conformes aux exigences légales ainsi qu'aux principes comptables et aux procédures comptables internes.

Gestion des actifs

Tous les employés du groupe Forster sont responsables de la manipulation correcte et prudente des biens de l'entreprise. Chaque employé est tenu de protéger les biens de l'entreprise contre la perte, l'endommagement, le mauvais usage, le vol, le détournement ou la destruction. Tout employé a le devoir d'informer immédiatement son supérieur de toute utilisation de biens contraire à ce qui précède.

Confidentialité et protection des données

La plupart des informations commerciales du groupe Forster sont confidentielles ou légalement protégées, il y a donc une obligation de confidentialité. Cela ne s'applique pas si la publication de l'information a été approuvée par la société ou est obligatoire en vertu d'une loi ou d'une réglementation.

L'obligation de confidentialité concerne notamment la propriété intellectuelle. Cela comprend les secrets commerciaux, les brevets, les marques et les droits d'auteur, mais aussi les plans d'affaires et de marketing, les projets, les documents commerciaux, les données salariales et toutes les autres données et rapports financiers non publiés.

Pour des raisons de concurrence, le traitement des informations privilégiées nécessite également une extrême prudence. Les informations privilégiées comprennent, par exemple, les plans de gestion, l'introduction de nouveaux produits ou méthodes de production, les transactions d'entreprise, les ventes et la rentabilité du groupe, les contrats ou relations d'affaires importants, les informations financières ou les litiges importants, etc. L'utilisation d'informations matérielles non publiques peut constituer une violation de la loi.

Toutes les informations personnelles concernant les employés, les clients, les partenaires commerciaux et les fournisseurs ainsi que d'autres tiers sont soigneusement utilisées dans le groupe Forster et traitées de manière confidentielle en pleine conformité avec les lois sur la protection des données. La protection de ces informations doit être effectuée avec le plus grand soin.

Mise en œuvre et suivi

Les règles contenues dans ce code de conduite constituent un élément essentiel de la culture d'entreprise du groupe Forster. Le respect constant de ces principes est essentiel. Chaque employé en est responsable.

Si un employé a des préoccupations ou des plaintes concernant les points soulignés dans le présent code de conduite ou s'il est au courant d'une possible violation du code de conduite contenu dans le présent document, il doit en informer immédiatement son responsable pour clarification. Cela peut également être fait de manière anonyme ou confidentielle. Si un employé n'est pas satisfait de la clarification, il peut soumettre sa préoccupation ou sa plainte non seulement à son superviseur, mais aussi au service juridique ou aux ressources humaines. Le groupe Forster n'autorise pas les représailles fondées sur des plaintes déposées de bonne foi en vertu du présent code de conduite.

Responsabilité

Tous les employés et les membres de la direction du groupe Forster sont liés par les règles de ce code de conduite. Toute violation du présent code de conduite entraînera des sanctions. Dans les cas graves, cela peut conduire à une cessation d'emploi.

Waidhofen/Ybbs, le 17 février 2025

P. Forster A. Grader