

INDEX

Une entreprise

Deux marques

Une ambition

better.parts.faster.

Code de conduite

pour le Groupe INDEX



La Direction du Groupe INDEX:
Reiner Hammerl, Dr. Dirk Prust, Roberto Deger

Avant-propos

INDEX est une entreprise revendiquant ses prestations spéciales ainsi que ses exigences élevées, pas uniquement d'un point de vue technologique mais également quant au respect des « règles du jeu » en matière de bonne conduite face à la concurrence et de respect de ses employés, clients et partenaires commerciaux.

C'est pourquoi INDEX a adopté très tôt un code de conduite valable à l'échelle internationale, dans lequel les règles de base des différents domaines de notre activité commerciale sont définies et expliquées.

Ce code de conduite a fait ses preuves. La récompense du respect de ce code de conduite est la confiance dont jouit notre entreprise et la belle renommée de nos marques INDEX et TRAUB sur les marchés internationaux. Nous sommes intimement convaincus que le succès économique est indissociable du respect de la loi, du droit commun et de nos référentiels internes, et cela incombe à chaque employé.

Le code de conduite, dans sa version actuelle, a été adapté aux nouvelles données juridiques et par la même occasion nous avons effectué quelques modifications d'ordre rédactionnel, devant permettre une meilleure compréhension.

Le code de conduite n'entend pas retransmettre toutes les dispositions légales en vigueur pour notre conduite commerciale, mais désigne de façon explicite les thèmes essentiels au succès de INDEX, dont le non-respect peut avoir de graves conséquences financières ou un impact négatif sur notre réputation. Par conséquent, chaque responsable, responsable de service et employé est tenu de respecter les lois et règles en vigueur, même si elles ne sont pas expressément indiquées dans ce code de conduite.

Si vous appliquez ce code de conduite comme un guide dans votre activité quotidienne, vous constaterez que la majorité est déjà mise en oeuvre jour après jour. Mais il se peut qu'il y ait des domaines dans lesquels nous avons encore des potentiels d'amélioration.



Dr. Dirk Prust



Roberto Deger



Reiner Hammerl

Sommaire

Image du Groupe INDEX

1. Principes de base
2. Traitement équitable des employés et partenaires commerciaux
3. Concurrence équitable
4. Lutte contre la corruption, système d'alerte
5. Traitement des biens de l'entreprise
6. Protection des secrets commerciaux et sécurité informatique
7. Prévention des conflits d'intérêt et activités privées
8. Respect des contrôles d'exportation et réglementations douanières
9. Sécurité au travail et protection de la santé
10. Sécurité du produit
11. Protection de l'environnement, utilisation efficace de l'énergie et durabilité
12. Protection des données à caractère personnel
13. Intégrité des finances et lutte contre le blanchiment
14. Comportement en cas de doute et interlocuteur pour les remarques
15. Responsabilité particulière des cadres supérieurs

Image du Groupe INDEX

Notre comportement en tant qu'entreprise et de la part de nos employés est empreint de l'image du Groupe INDEX (également INDEX ci-après) dans nos relations commerciales :

- Nous nous considérons comme une entreprise innovante, créant des biens d'équipement de haute qualité, et assurant une valeur ajoutée à ses clients grâce à ses innovations techniques. Nous mesurons notre réussite au succès de nos clients.
- Nous nous considérons comme une entreprise évoluant dans un esprit de saine compétition, respectant les lois et règles nationales et internationales en matière de concurrence sur les marchés.
- Nous nous considérons comme une entreprise ouverte, au sein de laquelle le traitement équitable, l'égalité des chances, l'orientation vers les arguments de fait et la transparence des processus sont une évidence. Employeur attractif, nous sommes ainsi en mesure d'inciter les meilleurs apprentis de notre école de l'année, à rester parmi nous et à fidéliser nos collaborateurs les plus performants sur le long terme.
- Nous nous considérons comme une entreprise flexible, orientée vers une croissance sur le long terme, se vouant de manière durable au développement de ses compétences clés.
- Nous sommes persuadés que le respect de ces lignes directrices contribue à l'augmentation continue de la valeur de l'entreprise et à la préservation de notre indépendance, et garantit au Groupe INDEX une réputation solide dans la société et sur le marché.

Sur la base de ces lignes directrices, les entreprises du Groupe INDEX reconnaissent les principes suivants comme principes de conduite fondamentaux et les appliquent par l'intermédiaire de leurs employés et cadres supérieurs.

1. Principes de base

Compétence, disponibilité et gestion responsable des employés sont une condition essentielle au succès d'INDEX.

La responsabilité face à l'humain et à la nature ainsi que l'équité et la tolérance imprègnent et forment en grande partie la culture de notre entreprise.

Ces principes sont primordiaux :

- Comportement légalement conforme et éthique
- Engagement social
- Respect des conditions cadres légales et culturelles
- Traitement équitable, courtois et respectueux des employés et partenaires commerciaux
- Refus de toute forme de discrimination
- Respect des droits humains, y compris tout au long de la chaîne logistique
- Professionnalisme, équité et fiabilité dans tous les rapports commerciaux
- Loyauté envers INDEX

Traitement conforme légalement

2. Traitement équitable des employés et partenaires commerciaux

Nos partenaires commerciaux (clients, partenaires de distribution et fournisseurs) et employés sont au coeur de nos activités. Les relations avec nos partenaires commerciaux et nos employés doivent être empreintes de fiabilité mutuelle et de pérennité. De la franchise, de la courtoisie, du respect et de l'équité sont attendus de notre part.

Un comportement équitable implique des conditions de travail équitables. Cela inclut le libre choix de l'emploi, ainsi que l'interdiction du travail forcé et de la traite des humains, l'interdiction de faire travailler les enfants, le respect des rémunérations indiquées ou convenues légalement ou contractuellement, la liberté d'association et le droit à un traitement humain sur le lieu de travail.

Personne ne peut être harcelé ou défavorisé en raison, vraie ou supposée, de sa race, de sa couleur de peau, de sa nationalité, de ses origines, de son sexe, de son identité sexuelle, de ses croyances ou de sa vision du monde, de sa position politique, de son âge, de sa corpulence ou encore de son apparence.

Ces principes ne peuvent être appliqués que s'ils sont mis en exemple par l'équipe de Management vis à vis des employés et respectés entre chaque employé.

En quoi notre comportement est-il correct ?

Il est correct dans la mesure où ...

- nous veillons à une ambiance de travail agréable, chacun à son poste et chacun à sa tâche.
- nous interagissons de manière sympathique, courtoise et respectueuse.
- nous respectons les différences culturelles.
- nous ne défavorisons, ni ne discriminons personne en raison, vraie ou supposée, de son origine ethnique ou sociale, de sa couleur de peau, de son sexe, de son âge, de sa situation familiale, de son handicap, de sa religion, de sa nationalité, de son identité sexuelle ou de toute autre caractéristiques.
- nous prenons les décisions et communiquons de manière transparente et compréhensible.
- nous nous battons pour des conditions de travail équitables, chez nous mais également au sein de nos partenariats commerciaux.

Comportement équitable

3. Concurrence équitable

Les directives de protection d'une concurrence équitable sont un élément indispensable pour la libre entreprise. Presque tous les pays ont adopté des lois à ce sujet. Il s'agit en particulier :

- de l'interdiction des consultations et échanges d'informations visant une entente entre les concurrents sur les prix, la répartition de secteurs, les quantités de production ou tout autre élément concernant la concurrence,
- des accords sur les prix pratiqués sont interdits avec les partenaires commerciaux et
- de l'interdiction d'abuser d'une position dominante sur le marché.

De telles consultations interdites incluent les discussions informelles, les accords informels mais aussi simplement une action concertée, nécessitant la conclusion ou l'application d'une mesure de restriction ou d'entrave à la concurrence. La seule impression d'une action concertée doit être évitée.

Tout manquement aux normes légales peut avoir des conséquences considérables pour l'entreprise, comme par ex. une amende, des pénalités ou encore une perte de réputation, et peut également impliquer une amende pour l'employé concerné.

En quoi notre comportement est-il correct ? Il est correct dans la mesure où ...

- nous ne menons aucune concertation ni entente avec les concurrents sur les facteurs clés pour la concurrence (comme par ex. les prix, changements de prix, conditions, quantités de production, zones de distribution, répartition des clients).
- nous n'échangeons aucune information avec les concurrents sur les facteurs clés pour la concurrence.
- nous n'influons aucunement la tarification ou les autres conditions de vente de nos partenaires commerciaux (sans menace de désavantages ni perspectives d'avantages).
- nous n'empiétons pas sur le processus d'appel d'offres, c.à.d. nous ne nous concertons pas sur les offres avec les concurrents et ne demandons pas à l'émissaire de l'appel d'offre de nous transmettre des informations non-officielles.
- nous n'abusons pas de positions dominantes sur le marché (par ex. par le boycott des fournisseurs).
- nous ne diffusons pas de messages promotionnels mensongers ou trompeurs.

Pas de consultations

4. Lutte contre la corruption

Dans un milieu concurrentiel, nous souhaitons réussir grâce aux prix, prestations et à la qualité de nos produits et de nos prestations de services et non parce que nous avons influé autrement sur la décision d'achat.

Tout comportement corrupteur ou corrompu est interdit. Il intervient lorsqu'une personne demande, accepte, propose ou confère des avantages personnels pour une préférence en vue de la conclusion, de l'attribution ou du développement d'un contrat. La poursuite pénale concerne alors aussi bien la personne conférant un avantage (ou l'envisageant) que la personne le réclamant (ou l'acceptant). Ledit avantage peut être tout type de don comme le paiement en argent, des avantages non pécuniaires (par ex. bon, invitation, remise non autorisée), des cadeaux en nature.

L'octroi ou l'acceptation d'invitations et de cadeaux doivent être distingués d'un comportement corrompu. Cela peut être autorisé lorsqu'il s'agit de « donations conformes aux usages sociaux » et lorsque cela n'est pas effectué dans le but d'une préférence illégale, par ex. en rapport avec les passations de commandes. L'impression d'une influence impropre peut rapidement voir le jour dans ce cas, c'est pourquoi la prudence est toujours de mise avec les invitations et les cadeaux, en particulier auprès des fonctionnaires nationaux ou étrangers (par ex. représentants des gouvernements ou employés d'une organisation de l'état). Dans certains pays, les invitations et les cadeaux sont même totalement interdits pour ce cercle de personnes.

Au sein de l'entreprise, les lanceurs d'alerte bénéficient de la protection instaurée par la loi.

En quoi notre comportement est-il correct ?

Il est correct dans la mesure où ...

- nous ne prenons pas de décisions commerciales en fonction de l'avantage que nous pourrions avoir en contrepartie.
- nous n'essayons pas d'influencer les décisions commerciales en faveur d'INDEX en octroyant des avantages personnels aux décideurs des partenaires commerciaux.
- nous rejetons toute tentative de corruption et le notifions immédiatement au responsable ou au Compliance Officer.
- nous restons extrêmement prudents en cas d'invitations et de cadeaux, en d'autres termes le montant de 40 Euros (ou la valeur correspondante dans la monnaie nationale) est appliqué comme valeur repère.
- nous informons en interne les cadeaux inappropriés, qu'il est impossible de refuser par politesse, et les mettons à la disposition comme bien collectif (par ex. pour une tombola interne à l'entreprise).
- n'octroyons / ne faisons pas espérer aux autorités aucune invitation ni aucun cadeau. À la seule exception des invitations raisonnables à un repas de travail ou d'un accueil de moindre valeur en vue de la présentation des produits ou de séminaires de formation.
- en cas de doute, nous consultons le responsable ou le Compliance Officer sur le sujet.

Donation autorisée ?

5. Traitement des biens de l'entreprise

Chaque employé est dans l'obligation d'utiliser avec prudence et conformément à l'usage prévu les installations de l'entreprise, en particulier les machines et les outils ainsi que les systèmes d'information et de communication. Le poste de travail et tous les dispositifs, servant au personnel ou à l'entreprise, doivent toujours être en bon état et les dégâts doivent être notifiés sans délai au responsable pour action.

Sans autorisation expresse du service compétent de l'entreprise, les biens de l'entreprise ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles ou sortis de l'entreprise.

Tout manquement à ces règles peut entraîner des conséquences pénales ou disciplinaires pour l'employé concerné.

En quoi notre comportement est-il correct ?

Il est correct dans la mesure où ...

- nous protégeons chaque bien de l'entreprise ainsi que les systèmes d'information et de communication contre la perte, l'endommagement ou l'utilisation abusive.
- nous notifions immédiatement tout dégât ou toute perte.
- nous exploitons avec parcimonie et soin les dispositifs mis à disposition par l'entreprise.
- nous respectons la politique de prise en charge des frais en vigueur lors de la réservation et de l'établissement de la note de frais pour les voyages d'affaires.
- nous n'utilisons les biens de l'entreprise qu'à des fins professionnelles ou ne les sortons de l'entreprise qu'avec l'autorisation écrite du responsable.
- nous n'utilisons jamais les biens de l'entreprise à des fins illégales ou non autorisées (par ex. visite de sites web illégaux) ainsi que contraire à la neutralité de l'entreprise ou les bonnes moeurs.
- nous surveillons et signalons sans délai tout problème au responsable si une tierce personne tente d'endommager nos biens (par ex. vol, fraude, haker).

Prudence

6. Protection des secrets commerciaux et sécurité informatique

Nos inventions et notre savoir-faire sont d'une importance considérable pour le succès à long-terme de notre entreprise. C'est pourquoi notre propriété intellectuelle doit être protégée afin de ne pas arriver à la connaissance d'un tiers et afin qu'elle ne soit pas soumise à un accès non autorisée. Notre propriété intellectuelle regroupe par ex. nos inventions et prototypes, mais également nos secrets commerciaux comme par ex. les détails sur nos clients, fournisseurs et logiciels.

La sécurité informatique assure la protection de la propriété intellectuelle contre tout accès par une personne non autorisée, contre le vol de données, contre la fuite de notre savoir-faire ou encore contre les conséquences d'un endommagement du logiciel par différentes mesures de protection informatiques comme les mots de passe, les logiciels anti-virus ou les concepts d'accès.

Par ailleurs, les employés ne doivent pas participer à des discussions publiques (par ex. conférences, forum internet, etc.) en leur qualité de membre d'INDEX ou encore publier des informations de toute nature propres à l'entreprise (par ex. sur internet) sans autorisation écrite.

La fuite ou le piratage de secrets commerciaux peut avoir des conséquences négatives sur le succès futur de l'entreprise ainsi que sur les employés.

En quoi notre comportement est-il correct ?

Il est correct dans la mesure où ...

- nous gardons pour nous les informations confidentielles concernant l'entreprise et ne les transmettons pas à des personnes non autorisées (cela inclut la famille et les amis).
- nous protégeons les dossiers et fichiers contre tout accès non autorisé (cryptage).
- nous respectons les normes de sécurité informatiques en vigueur, aussi bien au niveau du flux personnel que dans la communication avec des tiers, et nous appliquons les mêmes normes de sécurité pour les informations mises à disposition en toute confiance par des tiers.
- nous ne transmettons aucune information confidentielle lors de l'utilisation des réseaux sociaux.
- nous n'enregistrons aucune des données et informations de l'entreprise sur des appareils électroniques privés.
- nous ne raccordons aucun appareil électronique privé au réseau de l'entreprise.

Normes de sécurité informatiques

7. Prévention des conflits d'intérêt et activités privées

Dans le travail quotidien, des situations peuvent se produire où les intérêts ou les relations privé(e)s et personnel(le)s sont en contradiction avec INDEX. Il peut en résulter des conflits par ex. en raison d'une activité (annexe) professionnelle propre ou, selon les circonstances, également par rapport aux activités des membres de la famille.

Afin d'éviter les conflits d'intérêt, pour toute activité rémunérée ou bénévole (professionnelle), mandat ou équivalent, il convient d'en informer les ressources humaines responsables et d'en obtenir le consentement préalable par écrit.

INDEX soutient l'engagement socio-politique ou social de ses employés. Une activité dans une association, un parti ou toute autre institution d'entreprise, politique ou sociale, que ce soit en tant que responsable élu ou bénévole, doit toutefois être compatible avec les obligations contractuelles.

Les conflits d'intérêt non divulgués ou les activités annexes non autorisées peuvent induire un dommage pour l'entreprise et avoir des conséquences légales pour l'employé concerné.

En quoi notre comportement est-il correct ?

Il est correct dans la mesure où ...

- les conflits d'intérêt possibles ou réels sont communiqués à notre responsable.
- les situations ou les décisions nous exposant à un conflit d'intérêt sont transmises aux collègues ou au responsable.
- nous ne confions pas les activités que nous ne pouvons pas exercer nous-mêmes en raison d'un conflit d'intérêt, à un proche (par ex. membres de la famille, amis, partenaires).
- nous informons notre responsable et demandons l'autorisation écrite préalable aux ressources humaines lorsque nous exerçons une activité annexe (à savoir un mandat dans une autre entreprise, une activité pour une autre entreprise, une activité professionnelle individuelle).
- Nous informons notre responsable lorsque nous faisons du bénévolat, afin d'éviter tout conflit avec les obligations contractuelles.

Transparence

8. Respect des contrôles d'exportation et réglementations douanières

INDEX est une entreprise internationale, devant respecter des directives pour ses activités commerciales dans le monde, limitant la libre circulation de marchandises.

Différentes lois nationales et internationales ou différents embargos limitent ou interdisent l'importation, l'exportation ou le commerce intérieur de marchandises, technologies ou prestations de services ainsi que les mouvements de capitaux et de paiements. Les limitations et les interdictions peuvent provenir de la nature de la marchandise, du pays d'origine ou d'exploitation ou encore de la personne du partenaire commercial.

INDEX s'engage dans la lutte contre la contrebande. Chaque entreprise du Groupe INDEX ainsi que les employés se doivent de respecter les réglementations douanières en vigueur lors des importations et des exportations.

Tout manquement à ces réglementations peut, en plus des conséquences pour l'unité opérationnelle correspondante, sérieusement nuire à la réputation de l'ensemble du Groupe et avoir des conséquences inimaginables.

En quoi notre comportement est-il correct ?

Il est correct dans la mesure où ...

- lors de l'achat, de la vente, de la location et de la mise sur le marché des biens et des prestations de services, ainsi que lors du transfert de technologies, nous faisons contrôler par les experts compétents si des limitations ou des interdictions sont en vigueur.
- nous demandons les autorisations officielles nécessaires avant d'exécuter l'action correspondante.
- lors de l'importation et de l'exportation, nous contrôlons et respectons les réglementations douanières en vigueur.

Limitation de la libre
circulation des marchandises

9. Sécurité au travail et protection de la santé

La sécurité sur le lieu de travail et la protection de la santé de tous les employés est un principe prioritaire chez INDEX.

C'est pourquoi chaque instance d'INDEX doit prendre les mesures nécessaires à son activité pour la prévention des accidents et des risques pour la santé liés au travail ainsi que pour une organisation du travail adaptée à l'humain.

La sécurité au travail et la protection de la santé comprennent également pour nous le soutien professionnel de nos employés avant et pendant les voyages d'affaires.

Chaque salarié chargé d'encadrement est responsable de la protection de ses employés et se doit de les instruire, de les former et de les superviser en conséquence.

En quoi notre comportement est-il correct ?

Il est correct dans la mesure où ...

- nous respectons les directives de sécurité (par ex. lors de la manipulation des matières dangereuses).
- nous développons une prise de conscience des dangers et réfléchissons à toutes les activités inhérentes à la sécurité.
- nous adoptons un comportement si prudent que presque aucune situation dangereuse ne se produit.
- nous remédions sans délai aux situations dangereuses.
- nous notifions immédiatement au cadre responsable les accidents détectés ou les mises en danger possibles ainsi que les éléments précurseurs d'accidents.
- nous clarifions la sécurité des déplacements au préalable d'un voyage d'affaires.
- nous appliquons les mesures préventives proposées par l'entreprise et les instances de santé au travail.

Sécurité sur le lieu de travail

10. Sécurité du produit

Le Groupe INDEX est synonyme de sécurité et qualité accrues en matière de produits et de prestations de service. La sécurité du produit commence dès le développement, accompagne le processus de mise en oeuvre et de production et est un aspect essentiel lors de l'installation de nos produits chez le client et lors d'un service.

Nos produits sont conformes à toutes les dispositions légales ainsi qu'à nos directives de sécurité et de qualité internes. Ils ne doivent jamais nuire à la sécurité et à la santé des utilisateurs. Les produits défectueux peuvent occasionner de sérieux dommages, non seulement pour l'entreprise (par ex. retours, réputation) mais également et avant tout pour les utilisateurs.

C'est ainsi que nous réalisons chacune de nos tâches de façon scrupuleuse et avec une extrême exigence de qualité. Nos clients peuvent de ce fait se reposer en permanence sur la sécurité et la fiabilité des produits et prestations de service du Groupe INDEX ainsi que sur leur qualité accrue.

Notre défi est de répondre aux attentes les plus élevées de nos clients et partenaires en matière de qualité, de sécurité et de fonctionnalité de nos produits et prestations de service. En parallèle, nous nous efforçons d'améliorer en permanence la qualité de nos produits et de nos prestations de services. La relation à long-terme avec nos clients, basée sur des exigences élevées en matière de qualité, est la base de notre succès. Notre avantage au regard de la concurrence est la qualité de nos produits. Afin de garantir la confiance de nos clients et de continuer à augmenter leur satisfaction, tous les employés sont responsables de la qualité du produit et du service.

En quoi notre comportement est-il correct ?

Il est correct dans la mesure où ...

- nous respectons les exigences qualité.
- nous demandons toutes les autorisations nécessaires pour la mise sur le marché de nos produits.
- nous informons nos clients et appliquons des mesures correctives si nous détectons des dangers liés à nos produits.

Qualité

11. Protection de l'environnement, utilisation efficace de l'énergie et durabilité

Notre entreprise s'engage dans la protection de l'environnement et définit la fabrication respectueuse en ressources et efficace énergétiquement de nos produits comme un facteur de production à respecter. Les engagements suivants s'appliquent :

- Un traitement respectueux de l'environnement ainsi qu'une exploitation précautionneuse et économe de toutes les ressources incluant l'énergie, le recyclage et l'élimination réglementés sont obligatoires pour nos activités. Nous évitons ainsi ou minimisons les impacts sur l'humain, l'environnement et la nature et améliorons continuellement l'efficacité énergétique.
- Nous respectons les obligations légales applicables relatives à la protection de l'environnement / l'énergie, notamment en matière de pollution et d'utilisation de substances critiques.
- Nous tenons compte des exigences pour un environnement intact lors du développement et de la conception, dans le processus de fabrication, lors de l'emballage et lors de l'expédition de nos produits ainsi que dans le cadre de l'amélioration de nos méthodes et de l'introduction de nouvelles installations et de nouveaux produits.
- Une efficacité optimale lors de l'exploitation des ressources est un principe pour nous, tout en préservant une rentabilité durable.

Toute violation des directives environnementales peut non seulement nuire aux humains et à la nature, mais également au succès de l'entreprise (par ex. baisse de notoriété, amendes).

En quoi notre comportement est-il correct ?

Il est correct dans la mesure où ...

- nous exploitons les ressources (par ex. eau, papier, électricité) avec précaution et les éliminons et les recyclons conformément aux réglementations.
- nous tenons compte des mesures de protection de l'environnement et d'efficacité énergétique dans l'ensemble de la chaîne de valorisation et de création du produit.
- nous respectons l'environnement lors de l'élimination des déchets.
- nous créons des produits et des chaînes de création de valeur durables.
- nous soutenons l'acquisition de produits et de prestations économes en énergie.
- nous évitons toute pollution grâce aux rapports sur les risques environnementaux.
- en cas de pollution, nous informons immédiatement les responsables internes, qui se chargent des notifications requises auprès des autorités responsables.

Durabilité

12. Protection des données à caractère personnel

Plus le traitement électronique des données est simple et complet, plus la protection des données personnelles de nos clients, partenaires commerciaux et employés (par ex. nom, adresse, date de naissance, numéro fiscal, informations de santé) est importante. De telles données personnelles peuvent uniquement être transmises et exploitées dans le cadre des lois en vigueur, et notamment le RGPD et la loi informatique et libertés.

Toute violation, volontaire ou non, des dispositions légales en matière de protection des données entraîne de lourdes amendes.

En quoi notre comportement est-il correct ?

Il est correct dans la mesure où ...

- nous avons une vue d'ensemble de l'étendue des données personnelles dont nous avons besoin.
- nous informons les services préposés à la protection des données du traitement des données personnelles.
- nous protégeons les données personnelles contre tout accès non autorisé (par ex. nous respectons les normes de sécurité en matière de transaction électronique avec un tiers).
- nous ne collectons, sauvegardons et transmettons les données personnelles que lorsque cela est nécessaire et légalement autorisé pour l'exécution de la tâche.
- nous éliminons de manière sécurisée et contrôlée les documents contenant des données personnelles.
- en cas de doute, nous contactons les responsables en matière de protection des données ou le responsable.

Protection des données

13. Intégrité des finances et lutte contre le blanchiment

Toutes les transactions commerciales doivent être correctement représentées dans la comptabilité, les bilans et les déclarations fiscales. C'est pourquoi il est nécessaire de saisir correctement et entièrement toutes les données pertinentes, de les documenter et de les archiver de manière à pouvoir les reproduire. Toute infraction risque de susciter des enquêtes à la recherche de manipulation de bilan, de falsification de documents, d'allégations de fraude, de délits fiscaux ou d'accusations de blanchiment d'argent.

Le blanchiment d'argent signifie la présence d'agent illégal (par ex. du terrorisme, du trafic de drogues, de la corruption et de toute autre infraction pénale) dissimulé dans le circuit économique et donnant l'impression d'être légal. L'objectif déclaré d'INDEX est de contribuer à la lutte contre l'argent sale et toute utilisation abusive.

En quoi notre comportement est-il correct ?

Il est correct dans la mesure où ...

- nous respectons les principes comptables.
- nous n'exerçons aucune activité en-dehors du processus normal.
- nous archivons de manière ordonnée tous les documents liés aux transactions.
- nous respectons les obligations légales de conservation.
- nous ne modifions pas et ne détruisons pas de façon aléatoire les documents en rapport avec les enquêtes administratives ou les litiges de droit privé.
- Nous ne concluons pas d'affaires en cas de suspicion de blanchiment et, en cas de doute, nous consultons le responsable ou le Compliance Officer sur le sujet.

Transactions

14. Comportement en cas de doute et interlocuteur pour les remarques

Nous attendons de chaque employé, qu'en cas de doute sur la légitimité de son propre comportement ou en cas d'indices sur des dossiers juridiquement douteux dans l'environnement de travail, qu'il demande conseil et de aide à ses supérieurs, aux services responsables, aux représentants des salariés ou à la Compliance Organisation.

Une liste de tous les Compliance Officers ainsi que d'autres remarques se trouvent dans l'IndTraNet sous Compliance.

Tous les doutes sont pris au sérieux et la personne les signalant ne doit pas craindre des mesures disciplinaires ou des sanctions, même si le comportement non approprié n'est pas confirmé. Toutefois il n'est pas toléré d'exprimer de manière volontaire des reproches malveillants ou erronés dans le but de nuire à autrui.

Les signalements peuvent également être anonymes mais précis : lieu, date, service, nature des incidents constatés, etc.

Dans le cas où le signalant souhaite que les données transmises soient traitées de manière confidentielle, cela est également garanti.

Dans le cas où des employés ne peuvent pas ou ne souhaitent pas adresser un incident à leur supérieur hiérarchique ou à la Compliance Organisation locale, ils peuvent se tourner vers l'organe d'alerte interne mis en place spécifiquement à cet effet. Tout comme les employés, les tiers peuvent aussi nous contacter à l'adresse compliance@index-group.com. Les employés peuvent en outre soumettre leur signalement via l'IndTraNet, ce qui permet également des signalements anonymes. Le signalement doit être traité de manière strictement confidentielle. Lorsque c'est nécessaire, le groupe INDEX prendra des mesures appropriées pour protéger le lanceur d'alerte contre d'éventuelles représailles. Toutes les préoccupations sont prises au sérieux et la personne soumettant un signalement ne doit pas craindre des mesures disciplinaires ou des sanctions, même si le comportement inapproprié n'est pas confirmé. Toutefois il n'est pas toléré d'exprimer des reproches malveillants ou inexacts dans le but de nuire à autrui.

En quoi notre comportement est-il correct ?

Il est correct dans la mesure où ...

- nous sommes courageux et, qu'en cas de doute, nous nous renseignons et indiquons tout comportement inapproprié présumé.
- nous nous adressons au service local, ou si cela n'est pas local, nous nous adressons à la Compliance Organisation générale au niveau du Groupe.

15. Responsabilité particulière des cadres supérieurs

Les directions et les cadres supérieurs portent une forte responsabilité dans le respect du code de conduite.

Ils doivent

- être et servir d'exemple.
- veiller à que leurs employés aient reçu et connaissent les spécificités du code de conduite, le comprennent et le respectent.
- assurer les instructions et formations requises pour leurs employés.
- garantir la sécurité et la santé de leurs employés au quotidien.
- veiller au respect du code de conduite et, si nécessaire, prendre des mesures correctives ou disciplinaires.
- être un interlocuteur pour les employés et les soutenir, en leur donnant par exemple des consignes en cas de comportement inapproprié.

Rôle d'exemple

INDEX

INDEX-Werke GmbH & Co. KG
Hahn & Tessky

Plochinger Straße 92
73730 Esslingen, Germany

Tel. +49 711 3191-0
info@index-werke.de
www.index-werke.de