

Comportement des entreprises

Code de conduite Kardex



Nos principes éthiques fondamentaux

Notre conception de l'éthique professionnelle repose sur ces cinq piliers :



Employés

«Nous traitons nos employés de façon juste et respectueuse.»



Clients

«L'avantage pour le client est notre priorité absolue.»



Actionnaires

«Nous sommes déterminés à atteindre des performances durables en toute intégrité.»



Partenaires commerciaux

«Notre entreprise s'efforce d'être un partenaire commercial fiable, juste et respectueux.»



Société

«Nous tenons à jouer notre rôle d'entreprise citoyenne responsable.»

Le Code de conduite Kardex établit les principes généraux de comportement éthique à respecter par le Conseil d'administration, la direction et l'ensemble du personnel de Kardex. Le Code de conduite Kardex est applicable à tous les segments commerciaux, filiales et domaines d'activité du Groupe. Les valeurs qui sous-tendent ces principes peuvent être assimilées au bon sens de toute personne travaillant chez Kardex.

Notre Code de conduite reflète l'engagement que nous avons pris de répondre, en tant qu'entreprise citoyenne responsable, aux attentes de nos parties prenantes. Il contient les règles et principes fondamentaux qui déterminent notre conduite éthique. Des politiques, lignes directrices et manuels spécifiques compléteront les principes énoncés dans le Code de conduite Kardex.

Ce document fait partie intégrante des conditions d'emploi souscrites par tous les employés de Kardex insiste sur le respect intégral de son Code de conduite et ne tolérera aucun écart. Société industrielle active à l'échelle mondiale, Kardex est confrontée à une grande diversité de lois, cultures, mœurs et coutumes, ce qui peut créer des incertitudes. Dans les limites du raisonnable, Kardex respecte les mœurs et les coutumes des pays où elle déploie ses activités.

Il incombe à la direction de veiller à ce que tous ses employés prennent connaissance du Code de conduite Kardex, qu'ils le comprennent et agissent en conséquence. Nous vous remercions pour votre soutien et votre engagement vis-à-vis du Code de conduite Kardex. Ensemble, nous parviendrons à mieux répondre aux besoins des clients, à atteindre des performances durables et à renforcer notre réputation d'entreprise citoyenne sur le marché.

Felix Thöni
Président du Conseil d'administration

Ulrich Jakob Looser
Vice-président du Conseil d'administration





Employés

«Nous traitons nos employés de façon juste et respectueuse.»

Conditions de travail justes

Nous nous engageons à offrir à nos employés une rémunération juste et compétitive, basée sur la performance et la conduite éthique.

Nous protégeons nos employés contre les conditions de travail injustes ou contraires à l'éthique, notamment le travail en servitude, le travail forcé et le travail des enfants, et contre les conditions de travail peu sûres.

Diversité et inclusion

Nous traitons nos employés de façon juste, équitable et respectueuse. Nous attendons de nos employés qu'ils se respectent mutuellement et nous ne tolérons aucune forme de harcèlement ou de discrimination.

Nous sommes déterminés à veiller à ce que personne, au sein de nos équipes multiculturelles et de notre environnement de travail, ne soit victime de harcèlement ou de discrimination pour quelque motif que ce soit, par exemple la nationalité, l'origine, la religion, les convictions, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle ou un handicap.

Nous cherchons à créer un environnement de travail inclusif auquel chaque employé puisse contribuer pleinement, indépendamment de son profil. Nous estimons que la diversité est un facteur clé notre réussite. Forts de cette conviction, nous attirons des travailleurs talentueux d'origines diverses et ayant l'esprit ouvert, nous favorisons le développement de leurs compétences et nous efforçons de les garder parmi nous.

Développement des compétences des employés

Le dialogue constructif entre chaque employé et son supérieur concernant les objectifs, priorités et besoins de développement est un élément essentiel du processus de gestion des performances de Kardex.

Nous offrons à nos employés des possibilités de promotion, de développement et d'amélioration continue des compétences individuelles en vue de renforcer les compétences de l'entreprise dans son ensemble.

Liberté d'opinion, d'expression et d'association

We respect the right of employees to choose to join an association, provided that local law is respected. Kardex engages in constructive dialogue with employees and their representatives.

We recognize that every employee is entitled to freedom of opinion, expression and speech, provided these do not interfere with the employees' ability to fulfil their job responsibilities or conflict with the Kardex Code of Conduct. All our dealings with one another shall be characterized by courtesy, fairness, openness and respect, and all our employees shall behave accordingly.



Clients

«L'avantage pour le client est notre priorité absolue.»

Avantage pour le client

Dans tous nos domaines d'activité, nous attendons de nos employés qu'ils s'efforcent d'améliorer les résultats offerts aux clients et d'apporter des solutions innovantes pour répondre aux besoins de nos clients dans le monde entier, tout en respectant les législations applicables à ces domaines d'activité. En aucun cas l'avantage du client ne sera relégué au second plan.

Qualité et sécurité des produits

Nous inventons, développons et fabriquons des produits de haute qualité qui satisfont à toutes les exigences légales, et visons pour nos produits et nos procédés une qualité dépassant ces exigences.



Actionnaires

«Nous sommes déterminés à atteindre des performances durables en toute intégrité.»

Intégrité financière

Nous ne transigeons pas sur notre intégrité financière. Les risques financiers et les décisions opérationnelles doivent être dûment passés en revue et approuvés. Nous fournissons en temps utile des informations financières précises et complètes à nos actionnaires et aux marchés financiers.

Nous exerçons des contrôles efficaces sur les rapports financiers afin de garantir un rendu complet et précis de nos opérations financières. Les employés s'abstiendront de négocier des actions ou d'autres valeurs sur la base d'informations non publiées.

Continuité des activités

Nous croyons que la gestion de la continuité des activités est cruciale pour nos clients, nos employés et nos autres parties prenantes et qu'elle fait partie des pratiques de gestion responsable. Dans l'éventualité d'une urgence ou d'une importante perturbation des activités, nous avons pris l'engagement de faire le maximum pour assurer le maintien de la fourniture des produits et services essentiels.

Sauvegarde des actifs de l'entreprise

Nous assurons la protection des actifs de Kardex contre toute menace. Cette politique s'applique à nos employés, à notre réputation, à la propriété intellectuelle, aux informations, aux produits, aux biens et autres actifs. Nous utilisons et entretenons correctement les actifs de Kardex et veillons à les protéger contre tout abus, perte, vol ou gaspillage.

Les actifs de Kardex ne peuvent être utilisés qu'à des fins commerciales légitimes. Nous protégeons nos investissements en actifs incorporels en obtenant, en faisant respecter et en défendant des droits de propriété intellectuelle et en préservant la confidentialité des informations sensibles. De même, nous respectons la propriété intellectuelle légitime d'autrui.

La propriété intellectuelle créée, développée ou obtenue par les employés en rapport avec leur travail est la propriété de Kardex.



Sécurité des informations

Nous protégeons la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations essentielles, quels que soient leur forme et leur emplacement.

Les archives de Kardex sont également gérées correctement et en conformité avec les dispositions légales en vigueur. Les documents commerciaux constituent un bien précieux pour l'entreprise et doivent donc être traités avec le soin requis. L'intégralité de la documentation commerciale (y compris la documentation créée par les employés dans le cadre de leur travail) est la propriété exclusive de Kardex et ne peut être utilisée par les employés à des fins illicites.

Conflit d'intérêts

Les intérêts personnels ne doivent pas influencer notre jugement ni nos décisions concernant nos activités. Les employés sont tenus de porter tout conflit d'intérêts effectif ou potentiel à la connaissance de leur supérieur. Les employés nouvellement engagés sont tenus de déclarer tout conflit d'intérêts effectif ou potentiel avant d'entrer en service.

Les employés ne peuvent abuser de leur fonction, de la connaissance d'informations confidentielles ou de biens appartenant à Kardex pour en retirer un profit personnel ni pour accorder de traitement préférentiel à toute personne travaillant ou non pour Kardex ou à toute entreprise de leur connaissance si ce traitement n'est pas conforme au règlement interne du Groupe Kardex.

Toute situation susceptible d'entraîner un conflit entre les intérêts de Kardex et les intérêts privés de ses employés doit être évitée. En cas d'incertitude, l'employé et l'employeur doivent se livrer à une discussion au cours de laquelle les deux parties tâcheront de résoudre le problème en toute bonne foi.



Partenaires commerciaux

«Notre entreprise s'efforce d'être un partenaire commercial fiable, juste et respectueux.»

Engagement de respect de toute loi et réglementation

Nous respectons l'intégralité des lois et réglementations applicables à nos activités. De même, nous mettons en oeuvre nos propres politiques internes et les respectons. Il incombe à la direction de porter à la connaissance des employés les règles et réglementations applicables à leurs activités commerciales.

En raison de la dimension internationale de ses activités commerciales, Kardex est confrontée à une grande diversité de cadres et paramètres juridiques. Dans certains cas, des vues divergentes et des possibilités d'interprétation peuvent exister sur des questions de conformité légale. Dans de tels cas, Kardex se conforme aux arrêts juridiquement valables et contraignants rendus par les tribunaux compétents.

Satisfaction du client

Notre ambition est d'offrir une satisfaction maximale au client. Nous écoutons nos clients et concevons des solutions qui créent une valeur ajoutée et un avantage mutuel pour eux et pour Kardex.

Lutte contre la corruption

Nous ne tolérons aucune forme de corruption liée à des fonctionnaires publics ni à des personnes privées.

Cadeaux, hospitalité et divertissements

Les cadeaux, l'hospitalité et les divertissements sont des moyens généralement acceptables pour favoriser les relations d'affaires. Toutefois, dans la compétition pour l'acquisition de clients et de marchés, nous tenons à l'emporter sur nos concurrents uniquement grâce à la qualité de nos produits et services et à la confiance qui nous est accordée.

Des cadeaux, services d'hospitalité et divertissements ne peuvent donc pas être proposés, promis ni offerts dans l'intention d'exercer une influence indue sur des décisions commerciales. De telles faveurs doivent être conformes aux lois et réglementations locales en vigueur et être proportionnelles à l'occasion, ainsi qu'au poste et à la fonction du bénéficiaire. Ces précautions revêtent une importance particulière dans le cas de cadeaux, services d'hospitalité ou divertissements à offrir juste avant la conclusion d'une opération commerciale ou au cours d'une procédure de passation de marché. En tout état de cause, il est strictement interdit de donner des cadeaux en espèces.

Concurrence loyale

Nous avons pris l'engagement de mener une concurrence loyale et de n'enfreindre aucune loi ou réglementation en la matière. Les lois anti-trust ne peuvent en aucune manière être violées. Toute violation de ces lois est susceptible d'entraîner de coûteuses amendes pour Kardex et des amendes ou peines de prison pour ses employés.

En particulier, l'entente (verbale, écrite ou sous toute autre forme) sur les prix entre concurrents, l'attribution arrangée de marchés et toute autre pratique pouvant entraver la libre concurrence sont interdites.

Intégrité des tierces parties

Nous attendons des tierces parties avec qui nous travaillons qu'elles respectent les lois, adhèrent aux pratiques commerciales éthiques et répondent à nos exigences standard en matière de travail, santé, sécurité, protection de l'environnement et systèmes de gestion.





Société

«Nous tenons à jouer notre rôle d'entreprise citoyenne responsable.»

Citoyenneté d'entreprise

Nous concevons notre rôle dans la société comme celui d'une organisation qui contribue au développement positif dans les domaines sociaux, écologiques et culturels.

Transparence

Nous faisons preuve d'ouverture et de transparence par rapport à nos pratiques et principes commerciaux, et respectons les lois et réglementations en vigueur.

Droits de l'homme

Nous nous efforçons de veiller à ce que les activités relevant de notre sphère d'influence n'aient pas d'impact négatif, directement ou par le biais de nos relations commerciales, sur les droits de l'homme fondamentaux tels qu'énoncés par la Charte internationale des droits de l'homme des Nations Unies et par les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.

Santé, sécurité et environnement

Nous identifions et gérons systématiquement les risques pour la santé, la sécurité et l'environnement dans le cadre de nos activités et sur l'ensemble de la chaîne de valeur de nos produits et services.

Nous favorisons et encourageons de façon proactive l'ancrage d'une culture de comportement sûr. Nous faisons un usage rationnel des ressources naturelles et minimisons l'empreinte environnementale de nos activités et produits pendant leur cycle de vie.

Confidentialité des données

Nous respectons les droits de confidentialité de nos employés, clients et autres parties prenantes. Kardex ne divulgue aucune information confidentielle relative à ses clients, employés ou partenaires commerciaux, sauf si la loi l'exige. Les données à caractère personnel ne peuvent être obtenues par des moyens illicites.

Tout traitement de données à caractère personnel doit rester dans des proportions raisonnables et justifiées par l'activité commerciale. Par ailleurs, Kardex fournit les moyens techniques et organisationnels nécessaires pour s'assurer que les données à caractère personnel restent à l'abri de tout traitement non autorisé. Les employés ne peuvent divulguer aucune information confidentielle ni aucun secret d'affaires de Kardex à aucune tierce partie (y compris les membres de leur famille ou des amis), ni utiliser ces informations ou secrets à des fins illicites.

Les obligations ci-dessus resteront en vigueur après l'éventuelle cessation de la relation de travail avec Kardex. Tous les documents et tout autre support de données contenant des informations confidentielles sont à remettre à Kardex dès la cessation de la relation de travail.

Mise en oeuvre

Il incombe à la direction de veiller à ce que la version actualisée du Code de conduite Kardex soit communiquée aux intéressés et fasse l'objet de formations selon une forme et une fréquence appropriées. La direction se tient prête à répondre à toute question concernant le Code de conduite Kardex, en particulier son applicabilité et son interprétation. Le Code de conduite Kardex sera publié dans toutes les langues principales. En tout état de cause, la version anglaise est contraignante et prévaut sur les autres versions linguistiques.

Questions à se poser en cas de doute

Si un employé ne comprend pas le présent Code de conduite ou certains de ses éléments, il est invité à demander une clarification à son supérieur. En cas de conflit éthique avec des collègues et/ou un supérieur, l'employé de Kardex est tenu d'agir avec bon sens. Ainsi, il peut utilement se poser les questions suivantes :

- Me suis-je correctement informé au sujet des lignes directrices internes et des réglementations externes ?
- Ai-je pensé aux effets de mon comportement sur autrui ?
- Aije dûment envisagé les alternatives ?
- Trouverais-je normal que l'on me traite de la même façon ?
- Mon comportement est-il juste, honnête et responsable ?
- Ma famille et mes amis se diraient-ils que mon comportement est éthique ?
- Serais-je ennuyé si l'on faisait état de mon comportement dans les médias ?
- Ai-je consulté mes collègues et mes supérieurs ?
- Kardex pourrait-elle perdre des clients ou des actionnaires s'ils avaient connaissance de mon comportement ?

Si des incertitudes persistent quant à la façon d'agir, veuillez consulter votre supérieur, votre représentant local des Ressources humaines, votre chef de division, le représentant des Ressources humaines au niveau du Groupe ou tout membre de la direction du Groupe.

Violations

Aucune violation du Code de conduite Kardex n'est tolérée, et tout cas d'infraction est susceptible d'entraîner une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la cessation de la relation de travail. Une mesure disciplinaire peut être prise à l'encontre non seulement des partenaires ayant violé le Code de conduite Kardex mais également de tout employé ayant délibérément permis une telle violation ou ayant tenté d'influencer ou de pénaliser des subordonnés qui voulaient dénoncer une telle violation.

Comment traiter les cas de mauvaise conduite potentielle

Les employés ou toute autre partie prenante qui signalent une mauvaise conduite potentielle ou qui fournissent des informations ou aident de toute autre manière à une enquête ou une investigation sur une mauvaise conduite potentielle seront protégés contre toute mesure de représailles. Une mauvaise conduite est un comportement qui viole le Code de conduite de Kardex et les politiques pertinentes et/ou les lois et règlements externes. Tous les employés ont l'obligation mais aussi les autres parties prenantes ont le droit de porter à l'attention de Kardex une faute potentielle.

Les employés ayant connaissance d'une mauvaise conduite potentielle, ou les employés recevant un rapport de mauvaise conduite, doivent de préférence informer leur supérieur sans diffuser davantage les informations pertinentes. Si votre supérieur est impliqué dans le problème ou si une relation de confiance n'est pas établie, signalez le problème au représentant local des ressources humaines. Si vous souhaitez faire un rapport anonyme, vous pouvez également le faire directement via la plateforme d'alerte qui est suivie par le responsable des ressources humaines de l'entreprise (HoCHR) en tant que gestionnaire de cas ultime. Cette plateforme peut également être utilisée par des parties prenantes extérieures à Kardex qui souhaitent signaler un comportement potentiellement répréhensible. La plateforme d'alerte permet d'effectuer un signalement totalement anonyme, de découvrir et d'enquêter sur les fautes signalées de manière confidentielle et est accessible via www.kardex.integrityline.com.

Tous les signalements sont traités de manière strictement confidentielle et n'entraîneront aucune mesure disciplinaire à l'encontre de leur auteur, même si la violation présumée s'avère infondée lors de l'enquête interne ultérieure. En revanche, toute violation du Code de conduite de Kardex par la personne effectuant ces communications, et toute allégation intentionnellement falsifiée d'une telle violation (comme des accusations malveillantes et abusives) entraînera une action disciplinaire.

Applicabilité

Le présent Code de conduite Kardex, a été adopté par le Comité de Direction de Kardex Holding AG 2, et doit être mis en application à tous les employés de Kardex.