

SARTORIUS

Code d'éthique

Simplifying Progress

Préambule

La réputation de Sartorius et la confiance de nos clients, collaborateurs, investisseurs, partenaires ainsi que du public dépendent de manière décisive du comportement de tous ceux qui travaillent pour notre entreprise. Notre conduite repose essentiellement sur des principes de respect des lois, de sens des responsabilités et d'intégrité. Les cadres supérieurs notamment doivent remplir leur rôle d'exemple en faisant preuve de compétence éthique et sociale dans leurs actions et leurs décisions.

Ce code d'éthique comporte des normes minimales contraignantes pour tous les salariés de Sartorius dans le monde entier afin qu'ils agissent en respectant les lois avec éthique. Il doit tenir lieu de guide pour répondre aux problèmes juridiques et moraux rencontrés dans le travail au quotidien. Le code d'éthique est mis à la disposition des employés en anglais, allemand et français et leur sera expliqué dans la langue en usage dans leur pays.

Si vous pouvez apporter une réponse négative à l'une des quatre questions suivantes, vos actions ou décisions pourraient être considérées comme discutables :

- Ce que je fais est-il légal ?
- Mon comportement est-il conforme à nos valeurs et à nos directives ?
- Mon comportement est-il dénué de tout intérêt personnel non prévu par les clauses de mon contrat de travail ?
- Ma conduite résisterait-elle à un examen public ? Comment serait-elle relatée dans un article de presse ?

Sartorius engage ses salariés à chercher conseil et aide auprès de leur supérieur hiérarchique ou auprès de la personne responsable de la conformité dans notre entreprise, en cas de doute sur leur propre conduite ou en cas de process discutables dans leur environnement de travail.

1 Champ d'application

Le code d'éthique est valable pour tous les salariés du groupe Sartorius après ratification dans leur société respective. Le groupe Sartorius comprend Sartorius AG et Sartorius Stedim Biotech S.A., ainsi que toutes les sociétés dont Sartorius AG ou Sartorius Stedim Biotech S.A. détiennent directement ou indirectement une participation au capital de plus de 50%.

2 Respect des normes sociales et environnementales internationales

Avec son code d'éthique, Sartorius s'inspire des accords et directives internationaux, entre autres de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi que du « Global Compact » des Nations Unies. Les normes correspondantes se trouvent sur le site Internet des Nations Unies www.un.org.

Protection de l'environnement

Sartorius est soucieux de contribuer à la protection de l'environnement en développant, fabriquant et distribuant ses produits d'une manière qui préserve les ressources. Les conséquences écologiques de notre activité sont régulièrement contrôlées et jugées. Dans notre conduite environnementale, nous nous inspirons des certifications en vigueur au niveau international telles qu'ISO 14001.

Sécurité au travail et protection de la santé

Sartorius est soucieux d'offrir un environnement de travail sûr et sain à tous ses salariés dans le monde entier et de l'améliorer de façon continue. Voilà pourquoi nous accordons une grande valeur au respect des directives externes et internes relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé.

Egalité des chances

Tous les employés de Sartorius sont conviés à se comporter de manière objective, ouverte, aimable et juste envers leurs collègues, leurs collaborateurs et envers les tiers afin de contribuer à une atmosphère de cohabitation respectueuse. Nous ne tolérons pas que des employés soient pénalisés, privilégiés, harcelés ou exclus en raison de leur sexe, de leur appartenance ethnique, de leur conception du monde, de leur religion, de leur âge, de leur handicap, de leur apparence, de leur orientation sexuelle, de leur origine ou de leurs opinions politiques.

Interdiction du travail forcé

Toute forme de travail forcé est interdite.

Interdiction du travail des enfants

Le travail des enfants et toute forme d'exploitation des enfants sont interdits. L'état de vulnérabilité des jeunes salariés est pris en considération.

Rémunérations

Les rémunérations versées par Sartorius pour les heures de travail obligatoires, les heures supplémentaires et leur compensation sont conformes ou supérieures aux salaires minima légaux ou aux normes industrielles. La rémunération ne doit pas être retenue de manière illégale ou comme sanction. Les rémunérations sont payées conformément au droit en vigueur.

Droit à des négociations collectives et liberté d'association

Sartorius respecte le droit de tous les salariés à former des syndicats et des comités d'entreprise et à y adhérer. L'entreprise collabore avec les comités d'entreprise dans l'esprit d'un équilibre constructif des intérêts. Les salariés qui sont membres d'un syndicat ou d'un comité d'entreprise ne sont ni favorisés ni défavorisés. L'accès aux lieux de travail est accordé aux représentants des salariés, dans le cadre juridique appliqué localement.

3 Règles de conduite générales

Respect des lois

Le respect du droit et de la loi est une évidence pour nous. En qualité d'entreprise internationale, nous respectons les conditions juridiques et culturelles des pays dans lesquels nous opérons.

Concurrence loyale

Pour les salariés de notre entreprise, l'obligation d'intégrité prévaut également en matière de concurrence en vue d'obtenir des parts de marché. Cela signifie que Sartorius déclare expressément ne se livrer qu'à une concurrence loyale. Nous observons le droit des cartels qui exclut entre autres les ententes sur les prix de vente, les accords sur les parts de marché et les capacités, la répartition de marchés régionaux ou de clients ainsi que les prix imposés.

Confidentialité et protection des données

Les salariés de Sartorius sont tenus de respecter la confidentialité des affaires internes à l'entreprise qui n'ont pas été rendues publiques. Parmi ces affaires, citons les processus des affaires, de fabrication, de recherche et de développement, l'ensemble des chiffres du système de rapport interne ainsi que les détails concernant l'organisation de l'entreprise et ses partenaires. Le devoir de confidentialité est également valable au terme du contrat de travail.

Seuls les salariés du groupe qui en ont besoin pour exercer leur métier peuvent avoir accès aux informations dont la confidentialité doit être respectée. En sont exclues les notifications d'infractions au code d'éthique, selon le paragraphe 5 (« Respect du Code d'éthique Sartorius »).

Tous les dossiers, documents et plans – y compris les notes personnelles – en rapport avec l'activité de Sartorius sont la propriété de Sartorius. Ils doivent être soigneusement conservés et être remis à la société au plus tard au terme du contrat de travail. Un accord de confidentialité doit être conclu avec les personnes externes au groupe avant de leur transmettre des informations. Les données relatives aux personnes doivent également être recueillies, traitées, transmises et utilisées uniquement en conformité avec les lois correspondantes et les directives de l'entreprise.

Principe du contrôle multiple

Afin de garantir un haut niveau de transparence, de sécurité et de contrôle, Sartorius travaille selon le principe du contrôle multiple, en particulier dans le cadre des processus critiques de l'entreprise. Le règlement concernant les signatures a recours au principe du double contrôle. Pour la conclusion des opérations commerciales avec engagement légal, chaque société du groupe Sartorius doit définir et respecter des règles spéciales d'accord qui prévoient au minimum deux signatures.

Toutes les transactions qui impliquent les intérêts personnels du signataire ou qui contiennent des éléments lui bénéficiant, tels que le décompte des frais de déplacements, doivent systématiquement être contresignées par son supérieur hiérarchique.

Délit d'initié

En principe, tous les salariés de Sartorius ont le droit de négocier des actions de Sartorius AG ou de Sartorius Stedim Biotech S.A. Ce droit est toutefois soumis à des restrictions. Il est ainsi interdit aux salariés d'acquérir ou de vendre des actions en tirant partie d'une information d'initié. Il est ici indifférent que cette information ait été obtenue de manière conforme dans le cadre de la responsabilité de la fonction ou qu'elle ait été communiquée par un tiers. Par ailleurs, il est interdit de communiquer une information d'initié à un tiers ou de la lui rendre accessible sans en avoir le droit ou de donner à des tiers des conseils de placement sur la base d'une information d'initié.

Est considérée comme information d'initié toute information concrète sur des faits non connus publiquement concernant Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech, qui est susceptible, si elle est rendue publique, d'influencer considérablement la valeur en Bourse de nos actions. Il peut par exemple s'agir d'informations sur les chiffres d'affaires, les acquisitions prévues, les alliances, les nouveaux produits ou les contrats importants.

Pour éviter toute infraction aux lois sur le délit d'initié, Sartorius a implémenté une interdiction d'achat et de revente des actions pendant certaines périodes. Les personnes qui participent à l'analyse et à la communication du chiffre d'affaires n'ont pas le droit d'acquérir ou de vendre des actions dans une période de quatre semaines avant la publication probable du chiffre d'affaires.

Respect des réglementations douanières et du contrôle des exportations

Sartorius est un groupe opérant au niveau international qui, dans le cadre de ses activités dans le monde entier, doit respecter toutes les prescriptions qui règlent la circulation des marchandises au-delà des frontières. Par conséquent, Sartorius respecte strictement dans le monde entier toutes les réglementations nationales et internationales du commerce extérieur, notamment les règles de contrôle des exportations. Toutes nos livraisons dans des pays critiques doivent obtenir l'accord préalable de la personne chargée du contrôle des exportations chez Sartorius. Une liste des produits et pays critiques peut être demandée auprès de la personne chargée du contrôle des exportations chez Sartorius.

Les entreprises du groupe Sartorius et les employés travaillant pour elles doivent respecter et observer les réglementations du droit douanier, aussi bien à l'importation qu'à l'exportation de marchandises et de prestations. Les infractions aux réglementations mentionnées ci-dessus peuvent entraîner de graves préjudices matériels et immatériels pour l'ensemble du groupe. Tous les cadres supérieurs doivent donc prendre les mesures organisationnelles nécessaires pour respecter les réglementations précitées.

4 Conduite à tenir face à des conflits d'intérêt

Fournisseurs

Nous choisissons nos fournisseurs uniquement sur la base de la mise en concurrence. La tentative de fournisseurs d'influencer les décisions des employés de Sartorius par des faveurs lors de l'attribution des marchés doit être communiquée directement à la personne en charge de la conformité ou par l'intermédiaire du responsable hiérarchique.

Les salariés ou les membres de leur famille n'acceptent aucun cadeau (en espèces) ou avantage, par ex. des remises sur des achats privés, etc., de la part d'entreprises ou de personnes avec lesquelles nous sommes en relation d'affaires. Sont exclus de cette réglementation les cadeaux ayant un caractère publicitaire ou occasionnel habituel. Le cadre supérieur ou le service juridique doivent être informés si un salarié a reçu des cadeaux dont le caractère est plus que symbolique. Cette limite est indéniablement dépassée quand ces cadeaux ont une valeur supérieure à 100 euros.

Les informations et règles de conduite complémentaires en rapport avec la prévention et la lutte contre la corruption peuvent être consultées dans la directive anticorruption de l'entreprise.

Sartorius attend de ses mandataires, fournisseurs et concessionnaires qu'ils respectent les conditions et normes de ce code d'éthique, ce qu'ils doivent également confirmer par écrit. Sartorius vérifiera très rapidement toute notification d'infraction et prendra les mesures appropriées.

Clients

Nous essayons d'obtenir des commandes en mettant en avant la qualité et le prix de nos produits et de nos prestations de services. Il est interdit d'effectuer des paiements ou des dons à des (potentiels) partenaires dans le dessein de contribuer à conclure une affaire ou une commande pour une société du groupe.

Recrutement du personnel

Le principe de sélection en fonction des compétences professionnelles et personnelles tout en respectant les réglementations légales telles que la protection des minorités prévaut lors du recrutement de nouveaux employés. Les décisions en matière de personnel ne doivent pas être influencées par des intérêts et des relations d'ordre privé.

Intérêts économiques privés

Aucun employé de notre entreprise ne doit, au nom de la société, réaliser des affaires avec des entreprises auxquelles lui ou des membres de sa famille participent. Nous attendons de nos salariés qu'ils informent la société de toutes relations personnelles qui pourraient donner l'impression d'influencer une décision.

Pour exclure tout conflit d'intérêt entre l'entreprise et la vie privée, il ne faut en principe pas avoir recours aux partenaires qui travaillent dans le même domaine d'influence à des fins privées. Par ailleurs, les salariés ne doivent en principe pas utiliser leurs heures de travail pour des affaires privées. Les exceptions à cette règle doivent être décidées en accord avec le supérieur hiérarchique ou la personne en charge de la conformité.

Engagement social

Sartorius approuve le fait que ses employés s'engagent socialement. L'entreprise ne doit toutefois pas être impliquée dans des campagnes ou affaires politiques.

5 Respect du code d'éthique Sartorius

Utilisation du code d'éthique

Chaque employé contrôle sa propre conduite à l'aide des réglementations contenues dans le code. Les cadres supérieurs sont notamment tenus de remplir leur rôle d'exemple et d'avoir une conduite intègre dans leur travail quotidien.

Questions concernant le code d'éthique

Les questions concernant le code d'éthique doivent être adressées le plus rapidement possible à la personne responsable de la conformité. Cela est également valable en cas d'incertitudes concernant l'interprétation de réglementations particulières. Les contradictions avérées avec les lois, décrets, contrats, accords et instructions existants doivent être signalées sans délai.

Notifications

Tous les employés sont invités à signaler s'ils ont eu un mauvais comportement ou ont remarqué un mauvais comportement de la part d'autres salariés du groupe. Cette notification peut être faite en toute confidentialité auprès du cadre supérieur compétent, des représentations des intérêts des employés ou de la personne en charge de la conformité. Sur demande, il est également possible de faire cette notification à la personne en charge de la conformité sous le couvert de l'anonymat.

Sartorius veille à ce qu'aucun désagrément personnel ou professionnel ne soit causé aux personnes fournissant des renseignements. Cela est également valable si la personne ayant attiré l'attention sur une infraction s'est adressée à un organisme externe à l'entreprise parce que cela était nécessaire afin d'éviter un danger ou un délit imminent ou parce que qu'aucune solution interne n'aurait pu être trouvée.

Les personnes auxquelles il est reproché d'avoir enfreint le code d'éthique ne subiront aucun préjudice au niveau personnel ou professionnel tant que l'infraction n'aura pas été prouvée.

Conséquences en cas d'infractions

Les sociétés du groupe Sartorius vont assurer le respect des réglementations de ce code. Si une violation du code d'éthique est constatée, il faut y mettre fin et y remédier en priorité. Selon son type, cette violation peut entraîner des mesures disciplinaires, des mesures pénales et des mesures relevant du droit civil et du droit du travail. Le comité d'entreprise du site concerné doit être impliqué dans ces mesures, selon le cadre juridique appliqué localement.

Modification

Sartorius se réserve le droit de modifier, de développer et de concrétiser le code d'éthique par des réglementations spécifiques, en respectant les droits des comités d'entreprise.

Contrôle du respect du code d'éthique

Des contrôles réguliers effectués par la cellule d'audit du groupe ou par un autre instrument du système de contrôle interne permettent de s'assurer que les réglementations du code d'éthique sont respectées. Une fois par an, un rapport est remis à la commission compétente du Conseil de surveillance ou, si cette commission ne comprend pas de représentants des salariés, aux instances représentatives du personnel locales.

Entrée en vigueur

Ce code d'éthique Sartorius entre en vigueur par ratification des organismes compétents dans les sociétés du groupe.