

Code de conduite et conformité chez itl

Principes de conduite dans le cadre de notre coopération

1 Avant-propos

Chers collaboratrices et collaborateurs, chers clients, partenaires et fournisseurs,

Depuis la création d'itl Institut für technische Literatur en 1982 à Munich, notre entreprise a acquis une portée internationale avec des sites en Suisse, en Autriche, en Allemagne et en Roumanie, ainsi qu'un réseau de partenaires et de fournisseurs dans le monde entier.

L'une des clés de notre réussite est une conduite responsable de la part de nos collaboratrices et collaborateurs et de notre direction. Grâce à cette attitude, nous nous sommes hissés au rang de leader de la communication technique dans l'espace germanophone.

Toute violation de la loi peut entacher la réputation que nous nous sommes forgée au fil des années auprès de nos clients, de nos partenaires commerciaux et du public. Nous sommes donc convaincus que seule une éthique irréprochable peut conduire à une réussite durable.

Chacun d'entre nous est tenu de se comporter de façon responsable et d'agir conformément au droit applicable. Nous travaillons dans le respect des Constitutions et législations des pays de nos succursales (Suisse, Autriche, Allemagne, Roumanie) ainsi que de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), qui a force de loi *de facto* dans ces pays. Nous nous engageons également à entretenir des relations de partenariat équitables avec tous ceux qui se trouvent dans notre sphère d'influence, c'est-à-dire notre personnel, nos fournisseurs et partenaires, nos clients, mais aussi nos concurrents et leur personnel.

Sur la base de ces principes de conduite, nous avons établi pour tous les collaborateurs d'itl un guide contraignant conforme à la mission que nous nous sommes fixée. Ces principes nous aident également à garantir une coopération productive et fondée sur la confiance avec nos clients, partenaires et fournisseurs.

Weinfelden, septembre 2024

La direction

2 De la direction à tous les collaborateurs

Les principes de conduite décrits dans ce document ont été établis par la direction, qui les déclare contraignants. Ils assurent la mise en œuvre cohérente de notre mission d'entreprise et constituent la base d'une conduite éthique et responsable de la part de tous les collaborateurs d'itl, quels que soient leur domaine d'activité et leur lieu de travail.

Nos cadres ont un rôle particulier à jouer dans l'application de ces principes à l'échelle de l'entreprise. Ils doivent incarner les valeurs d'itl et lutter activement contre tout comportement non conforme à la loi ou à la mission de notre entreprise.

Nous invitons tous les collaborateurs à solliciter, auprès de leur hiérarchie ou des interlocuteurs désignés dans le présent document, de l'aide et des conseils lorsqu'ils prennent des décisions sur des questions éthiques ou juridiques ou s'ils remarquent un comportement préoccupant dans leur environnement de travail. Cette assistance restera confidentielle.

3 Champ d'application et effet

3.1 Champ d'application

Ces principes de conduite s'appliquent à tous les collaborateurs du groupe itl sur tous les sites en Suisse, en Autriche et en Allemagne.

Le cas échéant, nous les mettrons à la disposition de nos partenaires et fournisseurs qui n'entrent pas dans ce champ d'application et les inciterons à mettre en place des règles qui garantissent le respect de ces principes.

Nous attendons de nos partenaires et fournisseurs qu'ils fassent preuve de la même intégrité que nous exigeons de nos collaborateurs.

3.2 Effet

itl veille à ce que ces principes de conduite soient respectés, en tenant compte de la législation et des particularités culturelles en vigueur sur les différents sites.

Ces principes de conduite sont publiés en interne sur l'intranet d'itl pour nos collaborateurs et en externe sur notre site Internet pour nos fournisseurs et partenaires.

Ces principes de conduite font l'objet d'une formation auprès de nos collaborateurs. Ils sont communiqués aux fournisseurs et partenaires lors des rendez-vous en face à face, dans les conditions contractuelles (contrat de service et commande individuelle) et via notre site Internet.

4 Valeurs fondamentales et principes de conduite

4.1 Responsabilité de la réputation de notre entreprise

La présentation, les agissements et le comportement de chacun de nos collaborateurs ont un impact sur la réputation de notre entreprise. Nous avons tous une responsabilité à cet égard. Un comportement inapproprié de la part d'une personne peut causer un préjudice considérable au groupe itl.

Par conséquent, il incombe à chaque collaborateur, dans l'exercice de ses fonctions et dans sa présentation vis-à-vis du public, de veiller à ne pas porter atteinte à la réputation d'itl et à véhiculer une image positive.

4.2 Respect des droits de l'homme, conditions de travail équitables

Nous considérons qu'il est de notre devoir de défendre et de garantir les droits de l'homme tels que définis dans la section I de la CEDH. De ce fait, nous refusons de travailler avec les entreprises qui ne défendent pas également le respect des droits de l'homme. Nous dénonçons toute violation des droits de l'homme que nous constatons ou qui est portée à notre attention.

4.3 Travail forcé, travail des enfants et jeunes travailleurs

Nous ne tolérons pas le travail des enfants ni le travail forcé ou obligatoire et rejetons toute forme d'exploitation, y compris la traite des êtres humains. L'âge de recrutement doit être conforme au droit du travail dans le pays concerné.

4.4 Égalité des chances, interdiction du harcèlement et de la discrimination

Par conviction, nous employons des personnes d'origines et de parcours différents. La sélection, l'embauche et l'avancement de nos collaborateurs se fondent uniquement sur leurs qualifications et leurs compétences professionnelles et sociales. Personne n'est désavantagé, favorisé ou harcelé en raison de sa nationalité, de son origine, de sa couleur de peau, de son genre, de sa religion ou ses convictions, d'un handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, à caractère sexuel ou autre, ni aucune forme de discrimination des collaborateurs.

Chaque collaborateur est tenu de s'abstenir de toute discrimination et de cohabiter avec les autres dans le respect et la bienveillance.

4.5 Culture de management et coopération

Chaque cadre est responsable de ses collaborateurs. Leurs relations doivent être fondées sur le respect mutuel et l'ouverture d'esprit. Les supérieurs hiérarchiques font figure d'exemples, en particulier concernant le respect et l'application de ces principes de conduite. Les cadres font confiance à leurs collaborateurs et conviennent avec eux d'objectifs clairs, ambitieux et réalistes. Ils leur laissent de l'autonomie et de la liberté dans l'accomplissement de leurs tâches.

Dans le cadre de leurs fonctions de management, les supérieurs hiérarchiques préviennent les comportements inappropriés. Il leur incombe de veiller à ce que, dans leur service, ne soit commise aucune infraction aux règles qui aurait pu être évitée par des conseils et des directives appropriés.

4.6 Temps de travail, rémunération et avantages sociaux

Nos temps de travail, heures supplémentaires comprises, respectent la législation locale en la matière. Notre rémunération et nos avantages sociaux sont compétitifs et conformes à la législation nationale en vigueur, notamment en ce qui concerne le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires et les prestations légales obligatoires.

4.7 Liberté de réunion et d'association, droit à la négociation collective

Nos employés peuvent communiquer ouvertement avec la direction à propos des conditions de travail, sans craindre de représailles, d'intimidations ou de harcèlement. Ils ont le droit, conformément à la législation nationale en vigueur, de s'associer librement, d'adhérer ou non à des syndicats, de chercher à être représentés, d'adhérer à des comités d'entreprise et de mener des négociations collectives.

5 Relations avec les clients, partenaires et fournisseurs

5.1 Évitement des conflits d'intérêts

Nous veillons à ce que nos décisions ne soient pas guidées par des intérêts privés. Aucun collaborateur ne doit, dans le cadre de ses activités chez itl, se trouver en conflit entre des intérêts privés et les intérêts du groupe itl. Le supérieur hiérarchique et le collaborateur lui-même sont tenus d'y prêter attention.

Nous sélectionnons nos fournisseurs et partenaires sur la base de critères factuels pertinents, à savoir la qualité, le prix, le niveau technologique, la qualification, les compétences et la fiabilité. Les décisions commerciales et personnelles, les prestations de conseil ou les recommandations de nos collaborateurs ne sont pas guidées par des relations ou intérêts privés, ni motivées par des avantages matériels ou immatériels.

Il en va de même vis-à-vis des clients: entreprise axée sur la réussite, nous nous distinguons par nos produits et services, et non par l'octroi d'avantages interdits.

5.2 Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

Nous soutenons les efforts nationaux et internationaux consistant à ne pas influencer ou fausser la concurrence par la corruption et à refuser toute conduite corrompue ou préjudiciable à l'entreprise.

Aucun de nos collaborateurs n'est autorisé à utiliser les relations d'affaires de notre entreprise pour son propre bénéfice ou celui d'un tiers, ou au détriment de notre entreprise. Ainsi, aucun de nos collaborateurs ne peut accorder ou accepter d'avantages privés non autorisés (argent, biens matériels, services, etc.) visant à influencer une décision dans le cadre des affaires. Les situations pouvant entraîner des conflits d'intérêts personnels sont à éviter. Ce principe s'applique aussi bien aux relations avec les clients qu'avec les fournisseurs.

5.3 Cadeaux et invitations

Notre réussite repose sur une conduite morale et une concurrence loyale sur tous les territoires. Les gratifications professionnelles sont pratique courante dans de nombreuses cultures. L'échange de cadeaux et d'invitations est acceptable tant que leur valeur et leur fréquence ne dépassent pas un niveau raisonnable.

Les règles applicables aux cadeaux et invitations sont détaillées dans le règlement intérieur d'itl AG (chapitre 27 et annexe 1). Dans les situations incertaines, le collaborateur est tenu de rechercher par lui-même les informations nécessaires avant de faire ou de recevoir un cadeau, de formuler ou d'accepter une invitation.

En cas de questions, de doutes juridiques et de soupçons fondés, il convient de consulter son supérieur hiérarchique, la direction ou le responsable de la conformité.

5.4 Concurrence loyale

Nous travaillons sans restriction selon les principes de l'économie de marché et de la concurrence loyale. Dans la poursuite de ses objectifs, notre entreprise se base exclusivement sur le principe de la performance et le respect des règles de concurrence en vigueur. Nous attendons la même attitude de nos partenaires commerciaux et de nos concurrents.

Les accords restreignant la concurrence, notamment concernant les prix, les offres, les conditions commerciales, les programmes de production, les quotas de vente ou les parts de marché, sont interdits chez nous – qu'il s'agisse d'accords écrits ou de discussions informelles. Toute pratique concertée susceptible de limiter la concurrence est interdite.

5.5 Traitement équitable des fournisseurs et partenaires

Notre pool mondial de fournisseurs et de partenaires se compose de prestataires individuels et d'équipes, ainsi que d'agences partenaires de plus ou moins grande taille, qui ont elles-mêmes des employés et des fournisseurs. Outre ces différents types d'entreprises, la variété des environnements juridiques et culturels pose également des difficultés accrues pour la gestion durable des achats.

Afin de relever ces défis et de rester fidèles à notre mission, nous traitons nos fournisseurs et partenaires selon les mêmes principes équitables que nos collaborateurs.

Les conditions contractuelles constituent la base d'une coopération réussie. Chaque fournisseur signe un contrat de service et fournit ses prestations en toute indépendance, dans un objectif de performance.

6 Gestion des ressources

6.1 Protection des données et sécurité de l'information

Nous disposons d'un système actif de gestion de la sécurité de l'information (ISMS), conformément aux normes de protection informatique de base de l'Office fédéral allemand de la sécurité des technologies de l'information (BSI). Nous avons été audités et agréés selon la directive VDA, sur la base des normes DIN ISO 27001 et DIN ISO 27002.

Notre objectif est non seulement de mettre en œuvre les trois principes de base d'un système informatique sûr (confidentialité, intégrité et disponibilité) de façon optimale pour notre entreprise, mais également de garantir leur application sur toute la chaîne de valeur. Le délégué externe à la protection des données du groupe itl et le délégué interne à la sécurité de l'information apportent leur assistance aux services techniques et aux interlocuteurs concernés sur cette question.

6.2 Santé et sécurité au travail

Nos employés travaillent dans un environnement sain et sûr qui respecte ou dépasse les normes applicables en matière de santé et de sécurité au travail. Un organisme externe (l'AUVA, caisse générale autrichienne d'assurance accident) s'assure régulièrement que toutes les règles de sécurité au travail sont respectées afin d'éviter les menaces pour la santé, de minimiser les risques d'accidents et de garantir le bon fonctionnement de la vie de bureau.

6.3 Management environnemental

En tant qu'entreprise de bureau, nous n'avons pas l'obligation de mettre en place un système de management environnemental selon la norme DIN EN ISO 14001. Nous veillons néanmoins à ce que tous les déchets produits dans nos bureaux soient éliminés dans le respect de l'environnement.

7 Contact

Nous sommes ouverts à toutes vos questions, préoccupations quant à d'éventuelles inconduites ou suggestions d'amélioration.

7.1 Interlocuteur / Possibilité de contact anonyme

Outre votre hiérarchie et la direction, le responsable de la conformité d'itl GmbH est l'interlocuteur compétent:

- ✓ Richard Pruckner, richard.pruckner@itl.ch, +41 71 677 80 57

Tous les interlocuteurs s'engagent à assurer une confidentialité absolue, si la personne qui prend contact le souhaite ou si sa protection l'exige. Tout collaborateur qui signale de bonne foi un incident ne doit subir aucun désagrément du fait de ce signalement. En revanche, si des accusations sont portées dans une intention malveillante ou diffamatoire, ou pour obtenir un avantage personnel, des mesures disciplinaires peuvent être prises.

Les signalements au responsable de la conformité peuvent également être effectués de manière anonyme. Pour cela, veuillez utiliser le formulaire de signalement disponible sur notre site Internet:

- ✓ [itl.ch](https://www.itl.ch) > [Entreprise](#) > [Compliance](#)

Outre les employés, les clients, les partenaires et les fournisseurs peuvent également utiliser ce formulaire de signalement pour contacter le responsable de la conformité, de manière anonyme ou non.