

Code de conduite de STOPA Anlagenbau GmbH

Introduction

La société STOPA Anlagenbau GmbH (ci-après « STOPA ») est une entreprise internationale présente sur de nombreux marchés et confrontée à des exigences et des défis variés. Nos employés et partenaires commerciaux sont issus de différents pays et cultures.

C'est pourquoi il est très important pour nous, en tant qu'entreprise, de clarifier les attentes que nous avons envers nos employés, nos cadres et nos dirigeants.

Désignation du genre social

Pour faciliter la lecture, le présent code de conduite renonce à l'utilisation simultanée des formes féminines et masculines. Le masculin générique est utilisé, y compris pour les titres, mais il désigne tous les genres de manière égale.

A. Déclarations de principe Engagement et aide à l'orientation

1. Guide

Le présent code de conduite définit les principes fondamentaux d'une conduite conforme à la loi et aux règles, ainsi que d'un comportement moral et éthique irréprochable dans les relations commerciales et les relations avec les collègues. Il sert de guide dans notre travail quotidien avec nos collègues, fournisseurs, clients et concurrents et nous aide à agir de manière correcte, honnête et responsable. Nous sommes tous responsables d'un comportement conforme aux règles.

2. Déclaration de principe

STOPA aligne ses processus commerciaux, ses actions et ses décisions sur des principes juridiques et des valeurs éthiques, en particulier l'intégrité et le respect de la dignité humaine. Nous encourageons l'équité, la transparence, une gestion responsable et une coopération basée sur la confiance dans tous les domaines d'activité.

Nous assumons notre responsabilité sociale envers nos collaborateurs, nos partenaires commerciaux et la société. La durabilité et la préservation des ressources sont pour nous d'une grande importance.

Ce code de conduite définit les normes qui régissent nos activités commerciales.

Conformément aux [principes du Pacte mondial des Nations unies](#), nous nous engageons à :

- De soutenir et de respecter la protection des droits humains internationaux.
- Veiller à ce que STOPA ne se rende pas complice de violations des droits de l'homme.
- Respecter la liberté d'association et reconnaître effectivement le droit à la négociation collective.
- Œuvrer pour l'élimination de toutes les formes de travail forcé et l'abolition du travail des enfants.
- Œuvrer pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Gérer les défis environnementaux de manière responsable.
- Prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande conscience environnementale.
- Promouvoir le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- Lutter contre toutes les formes de corruption, y compris l'extorsion et les pots-de-vin.

3. Caractère contraignant du code de conduite et mise en œuvre

Ce code de conduite est obligatoire pour tous les employés de STOPA dans le monde entier. Au sens du présent code de conduite, les employés sont tous les collaborateurs, y compris les membres de la direction et les cadres de STOPA, qu'ils travaillent à temps plein, à temps partiel, en tant qu'indépendants, étudiants assistants ou stagiaires.

Les cadres ont un rôle particulier à jouer en matière d'exemple et de responsabilité dans la mise en œuvre et le respect du code de conduite.

B. Culture managériale et employés

1. *Respect des droits de l'homme*

Nous respectons les droits de l'homme internationalement reconnus et soutenons leur respect. Grâce à une communication ouverte au sein de la chaîne d'approvisionnement, nous contribuons à ce que nos produits soient autant que possible exempts de matières premières provenant de régions en conflit. Nous respectons l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé et nous respectons l'âge minimum d'admission à l'emploi.

Nous exigeons qu'aucune violation des droits de l'homme ne soit commise par notre intermédiaire. Tout comportement contraire est interdit.

2. *Responsabilité sociale*

Pour STOPA, la responsabilité sociale est un élément indispensable d'une gestion d'entreprise axée sur les valeurs et un facteur essentiel pour un succès durable. STOPA veille à offrir des conditions de travail équitables et contribue au développement social et économique de chaque région.

3. *Discrimination et égalité des chances*

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de traque. Nous nous engageons en faveur de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances pour tous les employés, indépendamment de leur origine ethnique ou sociale, de leur sexe, de leur couleur de peau, de leur religion, de leurs convictions, de leur handicap, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leurs caractéristiques génétiques ou de leur fortune.

Notre diversité est essentielle à notre succès en tant qu'acteur mondial. Nous nous efforçons d'embaucher, de fidéliser et de promouvoir des employés compétents grâce à des pratiques de recrutement équitables. L'avancement professionnel est basé sur les compétences, les performances et l'égalité des chances.

4. *Sécurité et santé au travail*

STOPA veille à la sécurité et à la santé au travail conformément aux réglementations nationales en vigueur. Grâce à l'amélioration constante des conditions de travail et à des mesures de prévention et de promotion de la santé, STOPA favorise la santé, la performance et la satisfaction professionnelle de ses employés. Nous attendons de nos employés qu'ils respectent nos directives en matière de sécurité au travail.

5. *Droits des travailleurs, rémunération équitable*

Nous respectons les lois et normes nationales en vigueur en matière de durée maximale du travail et de rémunération équitable. La rémunération est basée sur les salaires minimums garantis par la loi, les performances des employés et le marché du travail concerné. Tous les employés reçoivent une rémunération adaptée à leur travail.

6. *Culture de gestion*

Le succès durable d'une entreprise repose sur des collaborateurs fiables et performants. STOPA assume une grande responsabilité envers ses collaborateurs. Notre culture de gestion repose sur des valeurs communes, la promotion de la performance et de la responsabilité individuelle, ainsi que sur des relations équitables entre les collaborateurs.

Nos valeurs

RESPECT

Nous faisons preuve d'attention et d'estime envers les personnes et les choses, et attendons la même chose en retour.

RESPONSABILITÉ

Nous pensons et agissons dans l'intérêt de l'entreprise.

DÉVELOPPEMENT

Nous façonnons notre avenir avec créativité, courage et enthousiasme pour le changement.

ENGAGEMENT

Nous concluons des accords clairs et nous nous y tenons.

PARTENARIAT

Nous vivons la relation client/fournisseur en interne comme en externe. Nos actions sont axées sur la réussite commune.

Conformément à nos valeurs, nous encourageons l'épanouissement professionnel et personnel de nos employés, investissons dans leur qualification et accordons une grande importance à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La performance et l'engagement sont particulièrement encouragés et appréciés.

Nous entretenons des relations ouvertes et équitables entre nous. Les problèmes, les conflits et les dérives peuvent être abordés ouvertement. Les cadres doivent incarner activement ces valeurs et montrer l'exemple par leur comportement exemplaire. Ils doivent entretenir des relations respectueuses et responsables avec les employés et être à l'écoute de leurs préoccupations.

7. Conflits d'intérêts - engagement social, activités politiques Les conflits d'intérêts doivent être évités. Ils surviennent lorsque les intérêts privés et les obligations professionnelles ou les intérêts de STOPA entrent en conflit.

Nous encourageons l'engagement social de nos employés dans des associations, des organisations ou des fonctions publiques. Cet engagement ne doit toutefois pas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise. Les participations économiques dans des entreprises partenaires peuvent entraîner des conflits d'intérêts. Les employés ou leurs proches qui sont impliqués dans les activités de partenaires commerciaux ou qui détiennent des participations importantes dans ces derniers (à l'exception des actions dispersées) doivent en informer leur supérieur hiérarchique. Ces participations doivent également être signalées à la direction.

8. Protection des biens de l'entreprise

Il est du devoir de chacun de traiter de manière responsable les biens de l'entreprise tels que le mobilier, les installations, les équipements et les véhicules de service, de les manipuler avec soin et de les protéger contre la perte, les dommages, l'utilisation abusive, le vol ou la destruction. Cette règle s'applique également à la propriété intellectuelle telle que les brevets, les droits d'auteur et le savoir-faire.

9. Confidentialité et protection des données

Les secrets d'entreprise et commerciaux sont des actifs précieux. Nous respectons notre obligation de confidentialité et gardons le silence sur les affaires internes. Ces informations ne peuvent être communiquées qu'aux employés autorisés.

Nous traitons les informations personnelles concernant les employés, les clients, les partenaires commerciaux et les fournisseurs avec soin et confidentialité. Les obligations de confidentialité doivent être strictement respectées, y compris celles imposées par les partenaires commerciaux.

Nous garantissons le respect des dispositions légales en matière de protection des données. Les données à caractère personnel ne peuvent être collectées, traitées et utilisées que dans le cadre des lois en vigueur. Les documents contenant des données à caractère personnel sont traités de manière confidentielle et protégés contre tout accès non autorisé.

Tous les composants du traitement de l'information sont sécurisés de manière à garantir la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la traçabilité et à empêcher toute utilisation non autorisée.

10. Cybersécurité

Nous protégeons nos systèmes, nos informations et nos produits contre les cyberattaques afin d'éviter tout dommage et de garantir un fonctionnement sûr. Nous traitons les informations relatives à STOPA, à nos clients et à nos partenaires de manière responsable et mettons en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de respecter les normes de sécurité les plus strictes.

C. Comportement dans le quotidien professionnel

1. Concurrence loyale

Nous respectons les règles d'une concurrence loyale et ouverte et ne concluons aucun accord illicite. Les pratiques commerciales interdites doivent être évitées. Par exemple, les pratiques suivantes sont interdites :

- Accords avec des concurrents sur les prix, les quantités et les conditions
- Échange d'informations commerciales confidentielles avec des concurrents
- Appels au boycott à l'encontre d'acteurs du marché
- Fixation des prix de revente
- Restrictions territoriales et restrictions de clientèle à la charge de l'acheteur

2. Lutte contre la corruption et les pots-de-vin

Nous recherchons des contrats exclusivement par des moyens légaux et nous nous comportons conformément à la loi. Toute forme de corruption, de vol, de détournement de fonds ou d'extorsion est interdite.

Nos employés doivent éviter de donner l'impression de vouloir influencer les décisions de nos partenaires commerciaux par des pratiques commerciales déloyales.

Aucun employé n'est autorisé à profiter de sa position pour exiger ou accepter des avantages indus ou illégaux pour lui-même ou pour des tiers. Nous ne tolérons aucun comportement de nos employés susceptible de relever du droit pénal.

3. Dons et parrainage

Les dons ne sont effectués que par les gérants et les associés sur une base volontaire et sans attente de contrepartie. Les dons à des partis politiques, à des organisations similaires à des partis, à des mandataires et à des titulaires de fonctions officielles ainsi qu'à des candidats à des mandats ou à des fonctions officielles sont interdits.

Les prestations de sponsoring sont axées sur une contrepartie et nécessitent un contrat de sponsoring. Elles doivent avoir un lien avec l'activité principale de STOPA. Les dons et les prestations de sponsoring ne doivent pas avoir pour objectif de favoriser de manière dissimulée des décisions dans l'intérêt de l'entreprise.

4. Invitations, cadeaux et voyages

Il convient d'éviter toute apparence selon laquelle nous serions réceptifs aux avantages personnels et susceptibles d'être corrompus. Par conséquent, les cadeaux doivent en principe être refusés. STOPA autorise toutefois l'échange de marques de courtoisie socialement acceptables et d'attentions appropriées qui servent la relation de partenariat sans créer de dépendances personnelles.

Les invitations à des repas d'affaires ou à des événements conformes aux pratiques commerciales reconnues peuvent être acceptées si elles ne servent pas à accorder des faveurs illicites. Il en va de même pour les cadeaux définis comme des dons en espèces ou en nature, des avantages, des récompenses, des invitations ou tout autre avantage.

5. Contrôle des exportations et douanes

Nous respectons toutes les réglementations nationales et internationales qui limitent ou interdisent l'importation, l'exportation ou le commerce intérieur de marchandises, de technologies ou de services. Nous respectons la législation en vigueur en matière de commerce extérieur, les dispositions douanières applicables et les procédures d'autorisation requises. Nous respectons également les embargos et les restrictions applicables à l'échelle mondiale.

Nous nous opposons au financement du terrorisme ou d'autres intérêts illégaux et effectuons des contrôles de sanctions à caractère personnel. Nous refusons toute transaction avec des personnes, entreprises ou groupes soumis à des sanctions.

6. Blanchiment d'argent

Nous soutenons la lutte internationale contre le blanchiment d'argent et prenons très au sérieux nos obligations légales.

7. Protection de l'environnement et gestion de l'énergie

La protection de l'environnement et l'utilisation responsable des ressources naturelles sont pour nous une priorité absolue. Nous respectons les normes et les lois en vigueur en matière de protection de l'environnement. Notre objectif est de concevoir des produits et des services respectueux de l'environnement et économes en énergie, et d'améliorer continuellement notre éco-efficacité.

Dès la phase de développement des produits, la conception écologique et la sécurité technique sont des objectifs fixes. En interne également, nous utilisons les ressources naturelles avec parcimonie et veillons à une utilisation responsable de l'eau, de l'électricité et du papier dans notre travail quotidien.

8. Documentation et rapports

Les transactions commerciales doivent être correctement documentées et rapportées. Toutes les transactions commerciales devant être documentées conformément aux réglementations internes ou externes doivent être enregistrées de manière exacte, complète, rapide et à l'endroit prévu. La documentation doit être effectuée par voie électronique et conservée conformément aux exigences légales et internes et aux délais impartis.

Nous sommes tenus de rendre compte de manière véridique et complète, oralement et par écrit, dans le cadre défini.

9. Conformité des produits

La sécurité de nos produits est notre priorité absolue. Nous les développons toujours selon les dernières avancées technologiques et dans le respect des normes de sécurité les plus strictes. De plus, nous surveillons leur utilisation sur les marchés mondiaux et réagissons immédiatement en cas d'anomalies en prenant les mesures appropriées afin de minimiser les risques potentiels pour la santé, la sécurité et l'environnement.

D. Mise en œuvre et application du présent code de conduite

1. Responsabilité

Il incombe à chaque cadre supérieur d'informer les employés qui lui sont affectés de la validité et du contenu du présent code de conduite.

Étant donné que les violations du code de conduite peuvent entraîner des dommages économiques considérables et nuire à la réputation de STOPA, la direction de l'entreprise ne tolère aucune violation.

Chaque employé est responsable du respect de toutes les lois, règles et normes de conduite applicables. En cas d'infraction fautive, il s'expose à des mesures disciplinaires et à des demandes de dommages-intérêts.

Le présent code de conduite constitue une directive interne et ne donne lieu à aucun droit pour des tiers.

2. Mise en œuvre

Nous encourageons activement la diffusion et la communication de ce code de conduite et veillons à sa mise en œuvre effective. La STOPA et tous les employés sont responsables du respect des règles. Les partenaires commerciaux sont tenus de respecter les principes du code de conduite.

En cas de questions, les employés doivent s'adresser à leur supérieur hiérarchique, à leur responsable des ressources humaines ou au comité d'entreprise. Les questions seront traitées de manière confidentielle.

Toute violation du présent code de conduite doit avoir des conséquences et, selon le cas, entraîner des mesures relevant du droit du travail.

3. Complément par des directives

Ce code de conduite peut être précisé et complété par des directives internes sur des thèmes spécifiques. Toutes les directives doivent être conformes au présent code de conduite. Cela s'applique également aux directives existantes qui sont en vigueur au moment de l'entrée en vigueur du présent code de conduite. Les directives sont tout aussi contraignantes pour tous les employés que le présent code de conduite.

4. Remarques et signalements d'infractions

STOPA s'efforce d'améliorer en permanence le respect des directives internes et des lois en vigueur et accorde une grande importance aux mesures préventives. Les signalements des employés sont précieux à cet égard. STOPA encourage ses employés à signaler immédiatement toute violation des directives ou des lois. L'employé qui effectue le signalement ne doit craindre aucun préjudice, à condition que le signalement soit fait en toute bonne foi et en toute honnêteté. Les signalements peuvent être effectués personnellement auprès de la direction ou via la plateforme de signalement : [Sécurité pour les lanceurs d'alerte | Pour la confiance et l'intégrité](#)

5. Modifications du code de conduite

STOPA est en droit de modifier le présent code de conduite à tout moment.

La direction Mai 2025