

Principes de comportement

(Code de conduite)

1. Introduction
2. Responsabilité sociale
3. Comportement au sein de l'entreprise
4. Comportement dans les activités commerciales
5. Principes du traitement des informations

Déclaration du Conseil de surveillance et de la Direction

Chers collaborateurs,

Pour nous, en tant que partenaire fiable et compétent dans les domaines de la médecine et des sciences, il est particulièrement important de contribuer à l'amélioration de la santé et de la qualité de vie dans le monde entier.

Pour atteindre ces objectifs, il est essentiel pour nous

- de proposer des produits et services novateurs et de haute qualité,
- de coopérer au sein de l'entreprise et vis-à-vis de nos partenaires sur une base d'estime et d'équité et
- d'assumer notre responsabilité sociale en tant qu'employeur fiable.

En tant qu'entreprise familiale de grande tradition, nous accordons une grande importance à combiner nos activités commerciales avec des principes éthiques qui constituent l'un des fondements de l'évolution de notre entreprise et de son succès.

L'intégrité de notre entreprise est conditionnée par les prestations de nos collaborateurs ainsi que par leur comportement dans les relations qu'ils entretiennent les uns avec les autres et avec les personnes étrangères à l'entreprise.

Selon les valeurs que véhicule Sarstedt, tous les collaborateurs du groupe sont tenus d'agir de manière à ce que

- leurs actions satisfassent toujours à l'ensemble des lois nationales et internationales, des directives et des codes de conduite en application dans le secteur et
- l'intégrité et la durabilité de leurs actions soient toujours garanties pour la société, l'environnement et l'économie.

Chacun d'entre nous, qu'il fasse partie du Conseil de surveillance, de la Direction ou des effectifs, est tenu de se comporter en adéquation avec les principes définis dans le présent Code de conduite. Cette directive contraignante informe les collaborateurs sur la manière de se conduire dans leur quotidien professionnel.

Nous vous prions de bien vouloir respecter le présent Code de conduite dans votre environnement professionnel et de nous contacter en cas de comportement non conforme ou de proposition d'amélioration.

Nous nous réjouissons de votre soutien !


Jürgen Sarstedt
Président du Conseil de surveillance


Doris Sarstedt
Vice-présidente du Conseil de surveillance


Hans-Günter Klein
Direction Production


Rainer Schuster
Direction Ventes / R&D


Timo Schretzmair
Direction Finances

Nümbrecht, le 2 janvier 2018

1. Introduction	Page
1.1 Valeurs de l'entreprise	6
1.2 Préface aux principes de comportement	7
1.3 Domaine d'application, remarques et contact	8
2. Responsabilité sociale	
2.1 Actions responsables et développement durable	9
2.2 Conformité légale	10
2.3 Principes de respect des droits sociaux fondamentaux	11
2.3.1 Respect des droits de l'homme	
2.3.2 Égalité des chances	
2.3.3 Conditions de travail	
2.4 Respect des lois ayant trait à la sécurité, à la santé et à l'environnement	14
3. Comportement au sein de l'entreprise	
3.1 Activités en adéquation avec les principes de comportement	16
3.2 Comportement social	17
3.3 Fonction d'exemple et de contrôle des cadres	17
3.4 Orientation aux services	18
3.5 Sécurité et qualité des produits	18
3.6 Utilisation des biens de l'entreprise	19
4. Comportement dans les activités commerciales	
4.1 Concurrence loyale	20
4.2 Interdiction de la corruption	21
4.2.1 Mesures de prévention du risque de corruption	
4.2.2 Sanctions en cas de violation du règlement anticorruption	
4.3 Prévention des conflits d'intérêts	22
4.4 Respect des dispositions commerciales, douanières et de contrôle des exportations	23
5. Principes du traitement des informations	

1.1 Valeurs de l'entreprise

Nous voulons préserver des valeurs traditionnelles éprouvées. Pour cela, nous plaçons ces valeurs à la base de nos actions, dans le but d'améliorer durablement la viabilité de l'entreprise. Ces valeurs doivent ainsi constituer le fondement harmonieux et fructueux des relations ayant lieu dans l'environnement de l'entreprise.

Les valeurs suivantes sont suivies à la lettre par la Direction, la hiérarchie et les collaborateurs¹ travaillant au siège social de Nümbrecht (Allemagne) ainsi que dans toutes les filiales allemandes et internationales :

1. Nous créons de la valeur ajoutée

Sarstedt, en tant qu'entreprise familiale responsable, s'engage à agir pour le bien de la société au-delà de son secteur d'activité. Nos produits augmentent le confort des patients et des utilisateurs, améliorent l'efficacité des travaux en laboratoire et contribuent ainsi à une meilleure qualité des soins de santé.

2. Nous sommes votre partenaire pour la médecine et la recherche

Nous avons à cœur d'entretenir des relations de confiance durables avec nos clients. La qualité de service, la fiabilité et le dialogue avec nos partenaires des secteurs médical et de la recherche sont pour nous des facteurs de succès essentiels. C'est la raison pour laquelle nous agissons de manière cohérente dans l'intérêt de nos clients et offrons une gamme de prestations parfaitement adaptée aux exigences de nos clients.

3. Nous encourageons les innovations

L'optimisation de produits, processus et prestations est le facteur clé de notre pérennité. C'est pourquoi nous menons des activités durables de recherche et développement en étroite collaboration avec les utilisateurs et nos partenaires commerciaux afin de soutenir la médecine et les sciences dans leur travail exigeant avec des produits et des solutions innovants. L'interaction entre les sciences et l'industrie étant l'une des conditions fondamentales du progrès médical, nous soutenons les sociétés et les organisations scientifiques dans le but de garantir à l'avenir une recherche, un diagnostic et des soins aux patients encore meilleurs et plus efficaces.

4. Nous misons sur la coopération

En tant que groupe international disposant de nombreux sites et filiales dans le monde, nous entretenons soigneusement notre coopération non seulement avec nos clients, mais aussi au sein même du groupe Sarstedt. L'engagement, l'expérience et le savoir-faire de nos collaborateurs sont à l'origine de notre succès. Nous misons sur l'équité, le respect et l'esprit d'équipe dans notre relation aux autres.

¹ Dans les présents principes de comportement, le terme « collaborateur » englobe aussi bien les collaborateurs que les collaboratrices.

5. Nous préservons les ressources

Nous nous engageons à protéger l'environnement ainsi que la santé et la sécurité de nos collaborateurs. Cet engagement repose sur l'utilisation des technologies les plus modernes et l'amélioration continue de la protection de l'environnement et de la sécurité au travail. Notre aspiration première est de faire rimer économie avec écologie.

1.2 Préface aux principes de comportement

L'objectif que le groupe Sarstedt s'est fixé est

- d'être un partenaire dans les domaines de la médecine et de la recherche à la hauteur des attentes de ses clients en matière de produits et de services et
- imposer durablement des normes strictes pour le comportement de nos collaborateurs et pour l'engagement social dans le groupe tout entier.

Pour cela, nous voulons répondre aux attentes justifiées de notre entourage en matière de confiance et exigeons de nos collaborateurs des coopérations basées sur la confiance et des actions responsables.

Nos actions sont définies par

- le respect des lois, des ordonnances pertinentes et des standards internationaux,
- l'observation des normes morales auxquelles nos collaborateurs satisfont en adoptant un comportement exemplaire dans les relations entre eux et envers nos partenaires
- les valeurs du groupe Sarstedt qui influencent nos exigences concrètes au comportement commercial éthique de nos collaborateurs.

Le groupe Sarstedt international définit, pour le comportement de ses cadres et collaborateurs, des principes de comportement commercial qui sont influencés par les valeurs comme le respect des lois, l'honnêteté, le respect, la fiabilité et l'équité.

Les principes de conduite formulés ci-dessous transmettent à nos collaborateurs les caractéristiques et comportements spécifiques que nous attendons d'eux. Ceci s'applique aussi bien à nos relations professionnelles réciproques qu'aux relations avec les partenaires commerciaux de notre entreprise.

Chaque cadre et chaque collaborateur du groupe Sarstedt est tenu de se comporter de manière conforme au droit, responsable et intègre dans ses relations avec ses collègues, mais aussi avec les personnes et organisations évoluant autour de l'entreprise et de traiter leurs exigences justifiées en bonne et due forme.

1.3 Domaine d'application, remarques et contact

— Application, réalisation et respect —

Conformément à la déclaration du Conseil de surveillance et de la Direction de Sarstedt AG & Co. KG, nos valeurs et principes de comportement suivants sont applicables à

toutes les entreprises du groupe Sarstedt.

« Conformité » signifie un comportement en adéquation avec les lois et règles au sein de l'organisation, dans l'environnement professionnel et vis-à-vis des partenaires de l'entreprise.

Chaque membre de la Direction, chaque cadre et chaque collaborateur

doit s'en tenir au droit et à la législation en vigueur ainsi qu'aux règlements internes.

Le respect des présents principes de comportement est considéré comme exigence minimale adressée aux cadres et collaborateurs. Le responsable central de la conformité soutient, en coopération avec les différents services opérationnels, les formations et le respect des présents principes de comportement dans toutes les entreprises du groupe Sarstedt ; cet état de fait est vérifié par des audits internes.

Aucun comportement contraire aux règles lié à une violation involontaire ou délibérée (« non-conformité ») ne sera toléré.

Dans le cadre de leurs obligations de surveillance et de contrôle, les cadres de tous niveaux sont tenus de prévenir, par des mesures adéquates, les infractions au droit et aux règlements des collaborateurs travaillant dans leur domaine de responsabilité et d'éviter que le comportement de leurs subordonnés génère des dommages pour l'entreprise.

Contact

S'ils constatent des violations au Code de conduite ou d'autres opérations juridiquement douteuses, les collaborateurs doivent les notifier immédiatement.

Les collaborateurs peuvent s'adresser aux interlocuteurs suivants :

- Supérieur hiérarchique direct
- Service du personnel
- Si les collaborateurs ne veulent pas s'adresser à l'un des interlocuteurs précités, ils peuvent contacter le responsable de la conformité du groupe Sarstedt (par e-mail à l'adresse : compliance@sarstedt.com ou par téléphone au numéro : +49-2293-305-2050).

Les violations à notre présent Code de conduite notifiées sont examinées confidentiellement en coopération avec le service Conformité. Les mesures adéquates sont discutées avec la Direction compétente.

Les collaborateurs qui notifient les comportements inappropriés de tiers constatés de bonne foi n'ont pas à craindre de conséquences négatives.

Conformément à notre culture d'entreprise, nos actions s'orientent à leur utilité pour la société et sont destinées à améliorer les services de santé ainsi que la qualité de vie par l'optimisation des produits, des procédures et prestations de service.

Nos produits ne répondent ainsi pas seulement à des impératifs élevés en matière de sécurité, de précision et d'hygiène, ils satisfont également à des exigences de qualité maximales et augmentent ainsi le confort du patient et de l'utilisateur.

Nous désirons également assumer notre responsabilité sociale et écologique par l'orientation durable et inscrite dans le long terme de nos activités.

C'est ainsi que nous garantissons le respect de la législation applicable.

2.1 Actions responsables et développement durable

Par des actions à la fois responsables et durables en faveur de la société, de l'environnement et des collaborateurs de notre entreprise, nous voulons contribuer à améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs et des personnes évoluant autour de notre entreprise.

Entreprise familiale, nous souhaitons favoriser l'épanouissement de nos collaborateurs, leur offrir un emploi sûr, gérer les risques de manière responsable et transparente et éviter les pollutions environnementales.

Pour atteindre ces objectifs, nous nous conformons aux exigences pertinentes consignées dans les normes sociales nationales et internationales applicables en matière des droits de l'homme, du travail, de l'environnement, de la prévention de la corruption et de la responsabilité sociale des organisations.

C'est d'un côté en se basant sur les lois et ordonnances en vigueur et d'autre part en prenant également en compte des principes et critères non contraignants qu'ont été définies les normes minimales pour une action professionnelle responsable de tous les collaborateurs du groupe Sarstedt.

Ces principes de comportement sont valables, même dans les pays dans lesquels la législation locale laisserait une marge de liberté plus importante.

Dans le cadre de notre responsabilité envers la société, nous veillons également à l'introduction de standards et codes de conduite le long de notre chaîne de création de valeur dans le but de garantir le respect des normes de développement durable.

Nous soumettons donc nos partenaires commerciaux et organisations correspondants à des examens allant au-delà des contrôles obligatoires des listes de sanctions (4.4). Nous intégrons ainsi, par exemple, des critères de développement durable dans la sélection des fournisseurs.

2.2 Conformité légale

La conformité légale consistant à respecter les lois et autres prescriptions légales est un pilier de notre culture d'entreprise. Les lois et directives contraignantes en vigueur sur le plan local, national et international, les dispositions réglementaires ainsi que les directives internes à l'entreprise donnent un cadre à nos actions et doivent être respectées par tous les collaborateurs du groupe Sarstedt.

Les collaborateurs doivent ainsi observer les lois et ordonnances en vigueur concernant

- les droits sociaux fondamentaux et normes de travail,
- les lois ayant trait à la sécurité, à la santé et à l'environnement,
- le droit des cartels et de la concurrence et
- la lutte contre la corruption.

Les membres de la Direction, gérants, responsables d'exploitation et autres décideurs avec fonction hiérarchique doivent assurer le respect des normes contraignantes (lois, ordonnances, contrats, instructions de service internes, etc.) dans leur domaine de responsabilité.

Pour cela, les supérieurs hiérarchiques doivent

- s'informer suffisamment et continuellement sur les bases essentielles des lois et réglementations en vigueur,
- évaluer leur impact sur leur domaine de responsabilité, leur comportement et celui de leurs subordonnés,
- former et sensibiliser de manière adéquate les collaborateurs correspondants et
- mettre en place et documenter les mesures de gestion et de contrôle nécessaires au respect du droit applicable.

2.3 Principes de respect des droits sociaux fondamentaux

Conformément à nos valeurs, à la déclaration du Conseil de surveillance et de la Direction ainsi qu'aux exigences pertinentes consignées dans les normes sociales nationales et internationales, les entreprises du groupe Sarstedt assument leur responsabilité sociale en soutenant, sur tous ses sites, les droits de l'homme reconnus sur le plan international, en garantissant leur respect et en observant les exigences minimales quant aux conditions de travail et aux conditions sociales.

2.3.1 Respect des droits de l'homme

Le groupe Sarstedt soutient et respecte

- les droits de l'homme internationaux conformément à la déclaration de défense des droits de l'homme de l'ONU et de la Convention européenne des droits de l'homme,
- les principes du Global Compact des Nations Unies et le principe directeur de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme (directive Ruggie) ainsi que
- les principes directeurs applicables aux multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Nous attendons non seulement de nos collaborateurs, mais aussi de tous nos partenaires commerciaux et autres parties liées à notre entreprise par des activités commerciales ou des produits et services, qu'ils respectent également les droits de l'homme.

Par l'attention particulière apportée continuellement au comportement de ses cadres et collaborateurs, le groupe Sarstedt s'assure

- qu'il ne se rend pas complice de violations des droits de l'homme et
- que ses collaborateurs n'aient pas à craindre de répercussions négatives découlant des droits de l'homme.

Pour cela, les collaborateurs du groupe Sarstedt sont invités à évaluer les risques en matière des droits de l'homme qui pourraient découler directement ou indirectement de leurs relations commerciales et à identifier tous les impacts négatifs, réels ou potentiels, sur les droits de l'homme.

Une évaluation est ensuite effectuée en concertation avec des experts en la matière et avec consultation des groupes potentiellement concernés. Le respect des droits de l'homme doit avoir priorité sur toutes les décisions.

Grâce à des mécanismes de réclamation, les domaines éventuellement problématiques peuvent être reconnus et éliminés à temps.

2.3.2 Égalité des chances

Dans le cadre de ses possibilités techniques, le groupe Sarstedt s'assure que

- les actions de ses collaborateurs et cadres n'aient pas de répercussions négatives sur les droits de l'homme,
- que chaque collaborateur puisse faire valoir, sans discrimination, les droits découlant de la convention des droits de l'homme et des règlements de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et donc que
- chaque collaborateur ait, dans son domaine de l'entreprise, le droit à l'égalité des chances.

Nous exigeons de nos collaborateurs que leurs actions soient non seulement légitimes et professionnelles, mais qu'elles présentent avant tout le soin nécessaire dans les rapports avec les autres dans l'environnement professionnel.

En faisant preuve du respect nécessaire, d'une estime poussée, d'une grande tolérance, équité, sincérité et ouverture d'esprit, nous voulons

- prévenir les mauvais traitements, les intimidations, les diffamations et autres actes de mépris, le harcèlement physique, sexuel ou psychologique ainsi que toute autre forme de discrimination, que ce soit en raison de l'origine ethnique ou sociale, de la nationalité, de la couleur de peau, de l'orientation politique, de l'idéologie, de la religion, du statut social, de l'état civil, du sexe, de l'orientation sexuelle, du handicap, de l'âge, de la constitution physique ou de l'apparence et donc aussi
- garantir l'égalité des chances par l'égalité de traitement dans l'emploi et exclure les inégalités dans les décisions concernant le personnel.

2.3.3 Conditions de travail

En tant que multinationale, le groupe Sarstedt

- respecte non seulement les droits nationaux, mais également les normes fondamentales de travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) décrites dans la « Déclaration de principes sur les entreprises multinationales et la politique sociale »,
- observe en outre les règlements du « Social Accountability 8000 » (SA 8000) applicables aux standards sociaux et de travail et
- s'oriente aux formulations du code de conduite de la « Business Social Compliance Initiative » créée par la Foreign Trade Association (FTA) visant à améliorer les standards sociaux.

Conformément aux normes fondamentales du travail éditées par l'OIT et aux exigences pour la responsabilité sociale de la norme SA 8000, toutes les entreprises du groupe Sarstedt s'engagent à respecter expressément les principes suivants et à être attentifs à d'éventuelles violations survenant dans leur environnement de travail interne et externe, afin de les notifier, le cas échéant, aux services susmentionnés :

- **Interdiction du travail des enfants (OIT 138 et 182)**

Les personnes d'un âge inférieur à l'âge minimum de l'instruction obligatoire, qui ne doit pas être inférieur à 15 ans, ne doivent pas être embauchées.

- **Interdiction du travail forcé (OIT 29 et 105)**

Les salariés ne doivent pas être obligés de travailler par violence directe ou indirecte ou par contrainte. Toutes les formes de travail involontaire, comme le travail forcé, l'esclavage ou le travail des prisonniers sont interdites.

- **Mesures disciplinaires (SA 8000, 6.1)**

L'organisation traite son personnel avec politesse et respect. Elle ne doit ni participer à des harcèlements physiques ou psychiques ni à des abus verbaux, ni encore tolérer de tels comportements.

- **Liberté d'association et droit à la négociation collective (OIT 87 et 98)**

Le droit des collaborateurs à la liberté syndicale, la liberté de réunion ainsi qu'à la liberté de négociations collectives ancré dans la juridiction nationale doit être respecté.

- **Temps de travail et rémunération (SA8000, 7 et 8.)**

L'organisation respecte les lois et standards industriels en vigueur concernant le temps de travail, les pauses et les jours fériés légaux. L'organisation s'assure que le salaire payé corresponde aux standards légaux applicables en matière de salaire minimum.

2.4 Respect des lois ayant trait à la sécurité, à la santé et à l'environnement

En vertu de notre responsabilité envers la société, l'environnement et nos collaborateurs et de notre engagement en faveur du développement durable et de la conformité légale, nous observons également les lois ainsi que les standards industriels reconnus ayant trait à la sécurité, à la santé et à l'environnement. Nous nous orientons d'une part à la législation nationale contraignante, en tant que standard minimum, et d'autre part aux normes de travail et directives pour la sécurité, la santé et les conditions environnementales sur le lieu de travail édictées par la Fair Labour Association (FLA), cf. « Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks ».

Comme décrit au point 2.2 intitulé « Conformité légale », les cadres de nos organisations doivent garantir, dans leur domaine de responsabilité, la protection des biens juridiques concernés.

- Dans le domaine de la sécurité et de la santé des travailleurs, par exemple, chaque supérieur hiérarchique est responsable de la protection de ses subordonnés contre les dangers et facteurs de contrainte, doit identifier les risques inhérents aux postes de travail, estimer les dangers dans le cadre d'une évaluation des risques, prendre les mesures adéquates et instruire, former et surveiller ses collaborateurs. Les cadres sont soutenus, pour ce faire, par les responsables internes à l'entreprise tels que les préposés à la sécurité et les experts en sécurité du travail.
- Un comportement écologique durable est un principe que nous prenons en compte dans toute notre chaîne de création de valeur - du développement des produits à une logistique respectueuse de l'environnement et consommant peu d'énergie en passant par des procédés de production ménageant les ressources et le recours à des matériaux aussi écologiques que possible. Par son propre comportement respectueux de l'environnement, chaque collaborateur doit contribuer à la réalisation de nos objectifs de protection de l'environnement, notamment
 - à la préservation de l'environnement par un comportement responsable,
 - à la prévention ou diminution des pollutions environnementales par réduction de la consommation en énergie et en eau et
 - à la prévention ou diminution des émissions et déchets.

Ici aussi, les cadres et collaborateurs sont soutenus par les responsables (de l'entreprise) comme le préposé à la gestion énergétique, le préposé aux déchets, etc.

Pour prouver nos efforts de viabilité environnementale, nous avons fait certifier notre système de gestion énergétique selon la norme ISO 50001 en vigueur.

Nos directives pour l'organisation de la protection du travail et de l'environnement sont intégrées à notre système de gestion de la qualité, afin que nous soyons certains que la gestion intégrale de ces processus réponde aussi aux exigences légales. Tous les équipements techniques nécessaires sont systématiquement mis à disposition et les mesures organisationnelles et personnelles adéquates sont prises (p. ex. également en ce qui concerne la formation initiale et continue).

Tous les collaborateurs sont tenus

- de respecter les réglementations en vigueur concernant la sécurité, la santé et la protection de l'environnement dans leur travail quotidien,
- de prendre les mesures appropriées dans leurs activités commerciales et
- de communiquer avec les autorités compétentes pour toute préoccupation ou amélioration.

L'atteinte de nos standards et objectifs est surveillée non seulement par nos collaborateurs, mais aussi par les cadres et soumise à des améliorations continues. En outre, notre service de gestion de la qualité ou les responsables de l'entreprise correspondants mènent des audits internes relatifs à la qualité, la protection de l'environnement et du travail, afin d'optimiser en permanence nos processus.

Nous nous assurons ainsi que nos comportements, processus et équipements satisfont bien aux exigences légales et opérationnelles applicables en matière de protection de la santé, de sécurité et de l'environnement.

Le comportement d'une entreprise est déterminé par la relation de ses collaborateurs les uns avec les autres et par leur comportement dans l'entourage professionnel, social et écologique de l'entreprise.

Nous respectons et promouvons l'individualité de chaque collaborateur, devons cependant garantir le haut niveau d'intégrité de nos activités commerciales.

Nous attendons ainsi de chaque collaborateur qui évolue dans notre entourage professionnel qu'il fasse preuve d'une attitude, d'une mentalité et d'un comportement aussi moraux qu'éthiques qui se basent sur l'honnêteté, l'intégrité et l'équité et se manifestent par un comportement irréprochable dans la communication et la coopération.

Le comportement positif des collaborateurs favorise une collaboration harmonieuse, augmente la qualité des décisions et génère globalement de meilleurs résultats.

3.1 Activités en adéquation avec les principes de comportement

Comme décrit au point 1.3 intitulé « Domaine d'application » concernant l'utilisation, la réalisation et le respect, tous les membres de la Direction, cadres et collaborateurs doivent vérifier leur comportement dans leur quotidien professionnel au sein de l'organisation, vis-à-vis de partenaires externes et d'autres tiers évoluant autour de l'entreprise et s'assurer que leurs décisions et les actions qui en découlent sont légales et répondent aux règles spécifiques des présents principes de comportement et des directives associées.

Les auteurs des règlements comportementaux et des directives internes déjà existants ainsi que les responsables du département correspondant doivent vérifier leur adéquation avec les présents principes de comportement. En cas de divergence, ces directives doivent être revues sur la base de propositions de changement s'orientant aux présents principes de comportement.

Les collaborateurs peuvent s'adresser aux interlocuteurs suivants :

- Supérieur hiérarchique direct
- Service du personnel
- Si les collaborateurs ne veulent pas s'adresser à l'un des interlocuteurs précités, ils peuvent contacter le responsable de la conformité du groupe Sarstedt (par e-mail à l'adresse : compliance@sarstedt.com ou par téléphone au numéro : +49-2293-305-2050).

Ces derniers discuteront de la proposition avec la Direction concernée.

Le respect de ces principes de comportement et des directives mentionnées ci-avant est considéré comme exigence minimale obligatoire pour nos collaborateurs.

Aucun comportement contraire aux règles lié à une violation négligente ou délibérée (« non-conformité ») ne sera pas toléré.

Dans le cadre de leurs obligations de surveillance et de contrôle, les supérieurs hiérarchiques de tous niveaux doivent empêcher, par des mesures adéquates, non seulement la violation des lois et des règles consignées dans les présents principes de comportement par les collaborateurs travaillant dans leur domaine de responsabilité, mais également la survenance de dommages pour l'entreprise et son entourage en raison du comportement de ses collaborateurs.

3.2 Comportement social

En plus d'un comportement adéquat, nous attendons avant tout de nos collaborateurs une conduite et une attitude exemplaires dans leur environnement professionnel qui reflète les exigences du groupe Sarstedt en matière de caractère moral et éthique.

Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils soient loyaux envers l'entreprise et qu'ils se comportent de manière équitable, cordiale et respectueuse les uns vis-à-vis des autres et envers les tiers. Professionnalisme, équité et fiabilité constituent la base de toutes les relations commerciales.

Nous accordons ainsi une grande importance non seulement aux comportements fondamentaux comme le soutien mutuel dans les efforts que nous entreprenons pour atteindre nos objectifs communs, mais également une attitude adéquate dans la communication, la coopération et le style de direction de nos collaborateurs.

3.3 Fonction d'exemple et de contrôle des cadres

Nos cadres jouent un rôle d'exemple pour le comportement de nos collaborateurs.

- Les cadres doivent ainsi agir de manière exemplaire et faire preuve d'un comportement conforme aux règles, social et éthique.
- Ils s'assurent que leurs subordonnés obtiennent toutes les informations nécessaires et les aident à les comprendre.
- Les cadres sont le premier interlocuteur de leurs subordonnés. Ils se tiennent à leur disposition pour répondre à leurs questions en toute confiance.
- Ils sont responsables et doivent agir de telle manière à ce que les principes de comportement soient respectés. En cas de non-respect des lois ou principes de comportement, ils doivent prendre les mesures nécessaires.

3.4 Orientation aux services

Nous comprenons notre orientation aux services comme une contribution clé au succès de notre entreprise et ainsi comme une ligne directrice pour nos collaborateurs.

L'objectif que nous poursuivons avec notre orientation aux services est d'atteindre une fidélité et une satisfaction client élevées et d'assurer ainsi le succès de notre entreprise.

Pour obtenir une satisfaction client élevée, nous voulons répondre aux exigences spécifiques de notre clientèle avec des services aussi professionnels qu'individuels et notre excellence, et ce, tout au long de notre chaîne de création de valeur.

Les principaux facteurs clés d'une orientation aux services réussie sont non seulement une structure d'entreprise organisationnelle orientée sur les services et le respect de la notion de service dans l'aménagement des processus, mais aussi les attitudes, les compétences et le comportement de nos collaborateurs.

Nos cadres consolident les compétences sociales et techniques nécessaires de leurs subordonnés et favorisent leur orientation aux services, p. ex. par l'amélioration de la motivation, par la promotion des traits de personnalité correspondants et par la formation du comportement de communication.

3.5 Sécurité et qualité des produits

Notre entreprise ne concentre pas seulement son attention sur la santé et la sécurité de ses collaborateurs sur leur lieu de travail, mais aussi sur la sécurité des patients et utilisateurs de nos produits dans les domaines de la médecine, de la recherche et autres domaines d'application.

Les objectifs de qualité et de sécurité pour nos produits et services associés à nos produits sont déterminés par les normes et lois nationales et internationales en vigueur (p. ex. loi sur les dispositifs médicaux), par les exigences édictées par les services de certification ainsi que par les exigences spécifiques de nos clients, si bien qu'ils influencent notre politique commerciale, nos stratégies et nos mesures.

Pour garantir des standards de qualité élevés et assurer ainsi la sécurité particulière de nos produits, nous veillons à ancrer nos exigences de qualité dans la conscience de nos collaborateurs pour leurs actions commerciales.

Les cadres et collaborateurs des différents services spécialisés prennent ainsi en compte, dans leurs décisions quotidiennes, les conséquences possibles sur la sécurité et la qualité des produits. Ceci concerne notamment les processus de développement, d'approvisionnement et de production et commence déjà par la sélection et la formation du personnel, par l'aménagement des processus assistés par ordinateur, par l'emballage et l'envoi et dans le domaine du marketing, des ventes et du service après-vente (p. ex. dans le cadre de l'information et de la formation des utilisateurs).

Pour remplir leurs obligations de surveillance et de contrôle nécessaires à la sécurité et la qualité de nos produits, les cadres et responsables de la sécurité utilisent notre système de gestion et d'assurance de la qualité complet et contraignant pour organiser les processus de gestion de la qualité de manière adéquate.

Les audits internes menés par les responsables des dispositifs médicaux et de la qualité ainsi que les audits externes réalisés par les services de certification nationaux et internationaux permettent de contrôler régulièrement et de confirmer l'efficacité et la pertinence du respect des exigences légales et administratives et de la mise en place des mesures nécessaires.

Notre système de gestion des réclamations nous permet, à tout moment, tant la saisie complète et précoce de toutes les réclamations et leur traitement rapide que la coordination des mesures de correction et de prévention (actions correctives).

3.6 Utilisation des biens de l'entreprise

Chaque collaborateur est tenu d'utiliser les biens de l'entreprise de manière responsable et de prévenir tout endommagement, perte, vol, abus et utilisation non autorisée.

Les biens matériels, comme les équipements, machines, outils, véhicules, matériaux, instruments de travail, systèmes d'information et de communication, etc., qui sont mis à la disposition des collaborateurs pour l'exécution de leurs tâches par l'entreprise doivent être utilisés par ceux-ci de manière adéquate, correcte et avec soin, conformément aux directives (de sécurité) en vigueur.

Les autres biens économiques de l'entreprise, comme l'énergie, les consommables et les stocks, doivent aussi être utilisés de façon appropriée et méticuleuse.

Les biens non matériels comme les informations confidentielles internes et externes de l'entreprise doivent être suffisamment protégés contre la perte, la manipulation ou l'accès non autorisé de tiers.

Les pertes, vols, endommagements et utilisations abusives des biens de l'entreprise doivent être notifiés immédiatement au supérieur hiérarchique correspondant ou au service juridique.

Le comportement des sociétés nationales et internationales du groupe Sarstedt est déterminé par l'attitude de leurs collaborateurs dans leurs relations au sein de l'entreprise et en dehors. Dans la description suivante de l'intégrité de notre comportement dans les activités commerciales, nous accordons une importance particulière au comportement de nos collaborateurs dans leurs relations avec les collaborateurs et organes d'autres entreprises et organisations.

Le comportement de nos collaborateurs est influencé par nos visions et valeurs, notre responsabilité envers la société et les exigences que nous imposons au comportement éthique au sein de l'entreprise.

Le comportement de nos collaborateurs doit s'orienter en général et notamment dans le cadre des relations commerciales aux valeurs suivantes :

- Conformité légale par le respect des lois et dispositions légales en vigueur
- Intégrité par observation des normes morales, comme l'honnêteté, le respect, la fiabilité et l'équité
- Orientation aux services et à la qualité
- Assurance de la transparence nécessaire

Pour compléter, nous décrivons ci-après l'attitude à adopter dans les relations commerciales ainsi que les règles permettant de garantir une concurrence loyale, de prévenir la corruption et les conflits d'intérêts et de respecter les dispositions commerciales, douanières et de contrôle des exportations.

4.1 Concurrence loyale

Nous comprenons et soutenons une concurrence loyale, libre et non faussée entre les entreprises en tant que garant de la liberté d'action entrepreneuriale, d'une protection des consommateurs efficace et en tant que facteur indispensable d'une économie de marché.

Les entreprises du groupe Sarstedt n'autorisent donc aucune prise d'influence frauduleuse, qu'il s'agisse d'ententes illicites avec des concurrents, des clients ou des fournisseurs.

Les collaborateurs concernés et leurs supérieurs sont tenus de respecter les lois sur la concurrence et lois antitrust nationales et internationales en vigueur dans leurs relations avec nos concurrents, clients et fournisseurs.

Toute forme de prise d'influence frauduleuse est interdite, p. ex. :

- les ententes avec les concurrents qui visent ou ont pour effet une exclusion, une limitation ou une distorsion de la concurrence,
- les abus de position dominante et
- tout autre accord anticoncurrentiel.

4.2 Interdiction de la corruption

La corruption sous toutes ses formes constitue une violation des lois et standards moraux et va ainsi à l'encontre de la culture d'entreprise du groupe Sarstedt. Le groupe Sarstedt refuse donc toute forme de comportement corrompu, dans le monde entier.

Aucun de nos collaborateurs ne doit donc s'octroyer ni accorder des avantages privés indus (p. ex. argent, biens matériels, services) ni des remises illégitimes susceptibles d'influencer une décision objective.

4.2.1 Mesures de prévention du risque de corruption

La société mère allemande définit les lois et normes morales applicables à tous les collaborateurs en matière de corruption en tant que standards minimums pour toutes les filiales.

Pour réduire le risque de corruption,

- des mesures organisationnelles de prévention ont été mises en place dans toutes les unités stratégiques de Sarstedt, notamment en ce qui concerne les responsabilités, les compétences, les obligations de rapport et la sélection des collaborateurs, cadres et partenaires commerciaux,
- nos collaborateurs sont tenus de respecter la directive relative à la prévention de la corruption et
- les collaborateurs travaillant dans les domaines des ventes, du marketing et des achats doivent suivre régulièrement des formations de sensibilisation.

Les cadres doivent vérifier l'exactitude et l'intégralité des directives régulant leur action et celle de leurs subordonnés et mettre en place des mesures correctives en cas de besoin.

Chaque collaborateur est en outre tenu de s'informer sur les lois en vigueur dans le pays concerné ainsi que sur les règlements et principes de comportements organisationnels internes et de les respecter.

Nous vérifions le respect de nos règlements de prévention de la corruption en réalisant des audits internes ponctuels des unités stratégiques et filiales.

4.2.2 Sanctions en cas de violation du règlement anticorruption

Aucune violation des lois en vigueur et de notre directive de prévention de la corruption par les collaborateurs du groupe Sarstedt n'est tolérée.

Si un collaborateur du groupe Sarstedt se rend coupable de corruption, il fera obligatoirement l'objet de sanctions.

4.3 Prévention des conflits d'intérêts

Nos valeurs exigent un comportement éthique et exemplaire vis-à-vis de tous les partenaires du groupement d'entreprises. Professionnalisme, intégrité, équité et fiabilité constituent la base de toutes nos relations commerciales. Nous soutenons une concurrence loyale, libre et non faussée.

Les conflits d'intérêts découlant d'une séparation insuffisante entre les intérêts professionnels et privés lors de décisions prises par nos collaborateurs responsables dans leur quotidien professionnel sont susceptibles de mettre en doute notre intégrité et notre professionnalisme et doivent donc être détectés dans les temps et évités. Les décisions commerciales doivent être prises dans l'intérêt de Sarstedt et non sur la base d'intérêts personnels.

Aucun membre de la Direction de l'entreprise ni aucun collaborateur ne doit donc prendre de décision commerciale s'il apparaît raisonnablement que celle-ci n'a pas été prise sur une base objective, mais que les activités professionnelles ont été influencées par des relations, intérêts ou activités personnels, même si la décision ainsi influencée n'a pas de conséquences financières négatives pour Sarstedt.

Si le collaborateur n'est pas en mesure d'éviter les situations professionnelles pouvant générer des conflits d'intérêts, alors il est obligé de nommer immédiatement à son supérieur hiérarchique tous les intérêts personnels en relation avec l'exécution de ses tâches et de les consigner par écrit, de manière à ce qu'une solution adéquate puisse être trouvée ou que le collaborateur puisse être libéré provisoirement des tâches en cause.

C'est le cas, par exemple, lorsqu'un membre de la Direction ou qu'un collaborateur a contact, dans le cadre de ses activités professionnelles, avec des partenaires commerciaux existants ou potentiels de Sarstedt,

- avec lesquels lui ou des personnes de son entourage (p. ex. familles ou amis) ont des relations personnelles,
- dont il possède des participations financières conséquentes ou
- chez lesquels il prévoit d'adopter un nouveau mandat, d'exercer une activité accessoire ou une activité commerciale.

Les collaborateurs susceptibles d'influencer directement ou indirectement, dans le cadre de leurs activités professionnelles, l'attribution de contrats à une entreprise n'ont pas le droit de laisser cette entreprise réaliser des commandes privées si l'octroi de la commande professionnelle génère un avantage pour l'octroi de la commande privée.

4.4 Respect des dispositions commerciales, douanières et de contrôle des exportations

En tant que groupement d'entreprises actif dans le monde entier, Sarstedt accorde une grande importance au respect du droit commercial local, national et international en vigueur dans le pays concerné, des directives correspondantes et des règles internes à notre entreprise.

Tous les décideurs des entreprises du groupe Sarstedt doivent assurer, dans leur domaine de responsabilité, le respect des dispositions applicables.

Parmi elles, les dispositions commerciales, douanières et de contrôle des exportations. Ces lois et embargos limitent ou interdisent les importations, les exportations ou le commerce intérieur de marchandises, technologies ou services ainsi que la circulation des capitaux et paiements en raison de la nature des marchandises, de leur pays d'origine ou d'utilisation ou de l'identité du partenaire commercial.

Lors de la mise en place des structures et processus permettant d'assurer le respect des dispositions locales et internationales en vigueur, nos collaborateurs responsables sont conseillés et soutenus par des experts (comme le préposé aux contrôles des exportations), afin de prévenir les violations involontaires des lois et dispositions applicables et éviter d'éventuelles sanctions. Les responsabilités, procédés et contrôles sont documentés de manière compréhensible et adaptés aux nouvelles exigences si besoin est.

• Contrôle de la liste des sanctions selon la « Denied Parties Lists »

Les collaborateurs du groupe Sarstedt vérifient de cette manière, avant d'établir une relation commerciale avec un nouveau partenaire (personnes et organisations/entreprises), qu'aucune entrée n'existe dans les listes d'interdiction nationales et internationales pertinentes. Il convient en outre de vérifier régulièrement si les partenaires commerciaux déjà existants sont mentionnés dans les listes actualisées.

• Respect des règles de contrôle des exportations

Pour satisfaire à leur obligation d'organisation, de sélection et de formation du personnel et de surveillance, nos responsables des exportations doivent intégrer les contrôles des exportations en tant que processus effectif, dans les processus de l'entreprise, de sorte que les paramètres de vérification applicables aux règles de contrôle des exportations soient respectés.

La structuration et le suivi organisationnel des processus opérationnels de contrôle des exportations peuvent être effectués sur le site correspondant par un responsable du contrôle des exportations ou un responsable douanier. Les collaborateurs mandatés surveillent en outre les processus pertinents pour le contrôle des exportations dans le quotidien professionnel.

5. Principes du traitement des informations

Pour rendre nos processus commerciaux encore plus efficaces, nous devons mettre les informations pertinentes à la disposition des personnes qui en ont besoin.

Tous les collaborateurs sont invités à contrôler avec soin les personnes qui doivent être approvisionnées et les informations qu'ils doivent recevoir, afin que les décisions puissent être prises rapidement et sur la base d'informations sûres.

Il en va de protéger les informations professionnelles confidentielles et les secrets commerciaux. Avant de communiquer des informations, chaque collaborateur doit en déterminer le niveau nécessaire de confidentialité. Des standards de sécurité suffisants doivent être respectés lors de la transmission des informations.

Tous les collaborateurs sont légalement tenus de respecter les dispositions relevant de la protection des données et de protéger les données personnelles. Les données personnelles de nos clients, partenaires commerciaux et collaborateurs ne doivent être collectées, traitées et utilisées que dans le cadre des lois applicables.

Nos processus commerciaux sont documentés de manière systématique, compréhensible et reproductible. Les délais de conservation légaux pour la documentation sont respectés.