

Bechtle Code de conduite.

Engagement. Intégrité. Confiance.

Votre partenaire informatique.
Aujourd'hui et demain.



Sommaire.

Avant-propos : L'intégrité, un engagement.	5
Conduite envers les partenaires professionnels.	7
Corruption.	
Conflits d'intérêt.	
Intégrité financière et blanchiment d'argent.	
Conduite envers les concurrents.	12
Restrictions de concurrence	
Concurrence déloyale.	
Conduite envers l'entreprise.	14
Propriété de l'entreprise.	
Protection des données.	
Confidentialité.	
Communication avec les médias et sur Internet.	
Délit d'initié.	
Conduite envers les autres collaborateurs.	22
Droits de l'homme, conditions de travail et normes sociales.	
Rapports entre les personnes – Interdiction de discrimination.	
Gestion des informations internes.	
Comportement envers l'environnement et la société.	25
Protection du climat et de l'environnement.	
Responsabilité sociale.	
Validité, respect et application du code de conduite.	28
Champ d'application.	
Instauration du code de conduite et responsabilité de mise en œuvre.	
Remarques et questions.	
Infractions et sanctions.	

L'intégrité est une évidence pour Bechtle.

—— L'honnêteté, la justice et la fiabilité déterminent les actions et le comportement de chaque collaborateur de Bechtle, tant en interne qu'en externe. C'est d'autant plus important que le comportement de chaque collaborateur influe de manière déterminante sur la crédibilité de notre entreprise et sur la confiance que nous accordent nos clients, nos fournisseurs, nos investisseurs, nos collaborateurs et l'opinion publique. Nous agissons en accord avec les valeurs qui caractérisent notre culture d'entreprise et notre philosophie d'entreprise : le fait de garder les pieds sur terre, la persévérance, la fiabilité et l'enthousiasme. Elles constituent en même temps le cadre de notre code de conduite et nos normes de conformité.

—— Le code de conduite de Bechtle formule les lignes directrices de notre action. Bechtle s'engage à respecter strictement les règles juridiques et les principes éthiques et attend de tous les collaborateurs qu'ils agissent en conséquence à tout moment. Bien entendu, tous les collaborateurs Bechtle sont tenus de se conformer à la législation

du pays dans lequel ils travaillent et de respecter les us et coutumes reconnus et admis de façon consensuelle. Cela concerne notamment la législation concernant la pénalisation de la corruption dans le milieu professionnel ainsi que les droits de l'homme appliqués internationalement à nos normes sociales. Les principes d'intégrité énoncés dans le code de conduite doivent aider à prendre les bonnes décisions dans l'environnement des affaires.

—— Le code de conduite de Bechtle, dans sa version actuelle, est obligatoire pour tous les collaborateurs, quelle que soit leur position au sein de l'entreprise. Nous considérons comme acquis le fait que tous les managers de notre entreprise respectent le principe d'intégrité évoqué dans le corpus de règles, qu'ils le communiquent clairement et qu'ils sont garants du respect de ce principe.

L'intégrité de notre entreprise est la base de notre succès commercial. Nos clients et partenaires commerciaux nous jugent à notre action. Apportons ensemble, par un comportement intègre, une contribution essentielle au succès durable de Bechtle.



Valeurs et culture
d'entreprise :
Philosophie
d'entreprise
Bechtle

Conduite envers les partenaires professionnels.

Il est impératif de poser une frontière très nette entre le cadre conventionnel des relations professionnelles et les intérêts privés avec vos partenaires commerciaux (clients, fournisseurs, prestataires etc.) et les représentants des services publics.

Nous interdisons et combattons tous les types de corruption.

Bechtle a des exigences très strictes pour prévenir et combattre toute forme de corruption et se conforme inconditionnellement aux lois anticorruption en vigueur. Il est absolument inadmissible que des collaborateurs Bechtle proposent, accordent, exigent ou acceptent de l'argent dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Proposition ou accord de cadeaux ou d'autres avantages. Le versement de gratifications en tout genre par les collaborateurs Bechtle aux partenaires professionnels, à leurs collaborateurs ou à d'autres tiers afin de bénéficier d'avantages particuliers est absolument interdit.

EXEMPLE PRATIQUE

Lors de l'appel d'offres pour un contrat de services, je suis responsable de l'évaluation des offres reçues. J'ai reçu une bouteille de champagne en cadeau de l'une des entreprises participantes. Puis-je accepter le cadeau ?

Non, vous devez refuser le cadeau. Le comportement du partenaire contractuel pourrait être interprété ici par un observateur impartial comme motivé uniquement par le désir d'exercer une influence indue sur votre évaluation des offres.

(Voir aussi les dispositions internes relatives à la gestion des incentives et à l'acceptation/accord de gratifications.)



Directive relative aux incentives et aide à la décision en matière de gratifications

L'octroi d'indemnités et de ristournes (par ex. remises) à des partenaires contractuels n'est autorisé que sur une base contractuelle. Ces indemnités et ristournes doivent être versées sur les comptes professionnels des partenaires commerciaux. Les cadeaux de courtoisie correspondant jusque dans une certaine mesure aux pratiques professionnelles en usage, doivent en tous cas être effectués de telle sorte que le destinataire ne soit pas contraint de les dissimuler et qu'il ne soit redevable de rien. Pour cela la valeur seuil de 35 € correspondant au montant des dépenses professionnelles déductibles des impôts peut servir de référence. Pour les cadeaux d'une plus grande valeur, l'accord du supérieur hiérarchique est toujours nécessaire. Dans de telles situations, il convient de prendre en compte les conséquences fiscales pour Bechtle. Les invitations (accompagnées par exemple de déjeuners/dîners et d'événements) adressées aux partenaires professionnels ou à leurs collaborateurs ne peuvent être formulées que si elles ne dépassent pas le cadre professionnel habituel.

Demande ou acceptation de cadeaux ou d'autres avantages. Les cadeaux ou invitations de partenaires professionnels font, dans une certaine mesure, partie des pratiques professionnelles courantes. Toutefois, accepter ces cadeaux ou invitations peut générer des conflits d'intérêt et nuire à la bonne réputation de l'entreprise. Aucun collaborateur ne doit utiliser sa position ou sa fonction au sein de l'entreprise pour exiger, accepter ou tirer des avantages personnels. Il est permis d'accepter des cadeaux de faible valeur. Accepter des cadeaux ou d'autres avantages d'une plus grande valeur pour soi ou ses proches implique que la personne concernée le communique à son supérieur hiérarchique et que ce dernier lui donne son autorisation (par ex. lorsque les intérêts de l'entreprise prédominent).

Représentants des services publics. Il est interdit de proposer aux agents publics nationaux et étrangers des avantages personnels de quelque nature que ce soit. Cela ne concerne pas les usages professionnels courants correspondants à des cadeaux occasionnels, des repas ou diverses gratifications dont la valeur reste raisonnable et habituelle et qui n'ont pas d'influence sur des décisions professionnelles importantes. Toute gratification personnelle requiert l'accord du supérieur. Veuillez rester très attentifs au fait que les directives administratives relatives aux postes du secteur public varient et que les valeurs limites sont très basses. Il est donc demandé de faire preuve d'une extrême prudence.

IMPORTANT

Nous n'offrons en aucun cas des avantages économiques ou autres, ni ne les promettons ou ne les acceptons, afin d'accélérer, de favoriser ou de faciliter indûment la réalisation d'une activité.

Nous interdisons expressément le paiement ou l'acceptation de pots-de-vin.

Nous n'offrons ou n'acceptons en aucun cas des cadeaux ou d'autres gratifications qui pourraient être interprétés par un tiers impartial comme allant au-delà des pratiques commerciales normales ou de la courtoisie professionnelle et qui visent à influencer indûment une décision ou une action.

Nous évitons et prévenons les conflits d'intérêts.

Les relations personnelles ou les intérêts de nos collaborateurs ne doivent pas influencer l'activité commerciale de Bechtle. Les collaborateurs doivent donc éviter toute situation dans laquelle leurs intérêts personnels ou financiers entreraient en conflit avec les intérêts de l'entreprise ou du partenaire professionnel.

EXEMPLE PRATIQUE

Ma fille travaille dans la société qui fournit des services de traduction pour Bechtle. Puis-je participer, sans pouvoir de décision, à la procédure d'appel d'offres pour l'attribution des services de traduction, à laquelle participe aussi l'entreprise de ma fille ?

Même si vous n'avez pas de pouvoir de décision, votre participation à la procédure d'appel d'offres pourrait nuire à la prise de décisions impartiales. Pour cette raison, vous devez interrompre immédiatement ces activités et signaler le conflit d'intérêts à votre manager.

Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque les intérêts propres d'un collaborateur sont contraires aux intérêts commerciaux de Bechtle. Même l'apparence d'un conflit d'intérêts pose problème lorsque cela donne l'impression que l'objectivité ou l'indépendance d'une personne peuvent être compromises.

Activités secondaires. Les collaborateurs qui souhaitent occuper un emploi secondaire ou un poste de direction dans une autre organisation doivent au préalable informer de cette activité et obtenir une autorisation appropriée. Il en est de même lorsque le collaborateur assume une fonction publique ou politique, que le collaborateur reçoive une rémunération pour l'activité secondaire ou qu'il exerce cette activité à titre bénévole. Dans ces cas, la question est de savoir si la nature et l'ampleur concrètes de l'activité secondaire sont susceptibles de porter atteinte aux intérêts de Bechtle.

Participations dans des entreprises concurrentes, des entreprises appartenant à des partenaires commerciaux ou dans d'autres entreprises liées à Bechtle. Les participations importantes d'un collaborateur dans une autre entreprise susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts doivent être signalées et approuvées. L'obligation de notification existe même si ce n'est pas le collaborateur lui-même, mais un membre de sa famille ou un autre proche (comme décrit ci-dessous) qui détient une participation correspondante, pour autant que le collaborateur le sache.

Activités ou décisions concernant des membres de la famille ou d'autres proches. Les collaborateurs doivent signaler à un stade précoce toute décision relative aux affaires ou au personnel de Bechtle concernant les membres de la famille ou d'autres proches suivants :

- conjoint/-e
- partenaire de vie / communauté de vie
- parents, parents du conjoint, beaux-parents
- enfants, enfants du conjoint, beaux-enfants
- frères et sœurs, demi-frères et demi-sœurs, beaux-frères et belles-sœurs
- d'autres personnes vivant sous le même toit
- d'autres personnes avec lesquelles une relation de proximité personnelle et/ou économique existe

IMPORTANT

Nous renonçons à intervenir dans les processus d'enquête, de décision ou de contrôle si cela peut conduire à des situations conflictuelles.

Nous signalons les situations conflictuelles rapidement à notre manager. Il s'agit notamment des activités ou situations dans lesquelles nous, les membres de notre famille ou les personnes avec lesquelles nous entretenons des relations personnelles ou professionnelles étroites, avons des intérêts économiques et financiers liés aux fournisseurs, clients, concurrents, partenaires contractuels ou y occupons des postes dans les domaines de l'administration, du contrôle ou de la gestion d'entreprise.

Intégrité financière et blanchiment d'argent.

Tous les événements professionnels doivent être documentés et représentés en intégralité et en parfaite conformité avec les directives légales (par ex. les obligations de conservation fixées par la législation fiscale ou commerciale pour les bilans annuels, les pièces comptables, les courriers professionnels). Toute infraction risque de faire l'objet d'enquêtes pour manipulation de bilans, délits de documents, accusations de fraude, infractions fiscales ou blanchiment d'argent. Le blanchiment d'argent signifie que l'origine de l'argent obtenu illégalement (par exemple, le terrorisme, le trafic de drogue, la corruption et d'autres délits) est masquée par l'introduction dans le circuit économique légal, ce qui crée une apparence de légalité. Notre objectif déclaré est de veiller à ce que Bechtle ne soit pas impliquée directement ou indirectement dans des activités de blanchiment d'argent.

IMPORTANT

Nous respectons les règles comptables en vigueur ainsi que les obligations légales en matière de conservation et d'archivage.

Nous ne changeons pas ou ne détruisons pas les documents de manière arbitraire.

Nous examinons attentivement l'origine des fonds afin de nous assurer que nous ne sommes pas utilisés à des fins de blanchiment d'argent ou d'autres fins illégales ou que nous y contribuons.

En général, nous ne faisons pas d'affaires en dehors des processus normaux.

Conduite envers les concurrents.

Seule une concurrence libre, loyale et fondée sur la performance mène à la prospérité économique, à l'innovation et à l'équilibre social. Elle est la base de notre activité économique et de notre épanouissement. À cette fin, nous menons toujours notre politique commerciale autonome, nous obéissons à l'exigence d'intégrité en matière de concurrence pour les parts de marché et respectons les règles de concurrence et les règles antitrust en vigueur dans chaque pays. En vertu des lois antitrust en vigueur, les infractions à la concurrence peuvent entraîner de lourdes amendes et des actions en dommages et intérêts qui peuvent toucher non seulement l'entreprise, mais aussi les collaborateurs personnellement.

EXEMPLE PRATIQUE

Pour un appel d'offres concret, un collaborateur d'un fabricant indique que le fabricant coopère avec un concurrent de Bechtle. Dans le cas où Bechtle ne coopère pas avec un fabricant concurrent dans le cadre de cet appel d'offres et renonce à soumettre une offre, Bechtle peut s'attendre à des conditions spéciales pour l'achat pour un autre client. Comment dois-je me comporter ?

Vous vous référez aux règles de la loi antitrust et indiquez que vous ne pouvez pas fournir d'informations contraignantes à ce sujet, ensuite vous vous retirez de l'affaire et signalez la cause à votre manager.

Restrictions de concurrence.

Nous ne concluons pas d'accords avec des concurrents sur des paramètres concurrentiels qui entravent ou ont pour but de restreindre illicitement la concurrence libre et ouverte, notamment en affectant les prix ou les conditions, en assignant des secteurs d'activité ou des clients. Cela englobe les ententes formelles, mais aussi les discussions informelles, les accords tacites ou les actions concertées. L'échange d'informations avec les concurrents sur les informations du marché et des entreprises ayant une incidence sur les marchés, tels que les

clients, les prix, les parts de marché, les soumissions d'offres, les stratégies ou autres comportements sur le marché, doit être évité. Tout particulièrement dans le cadre d'appels d'offres émanant du secteur public ou d'entreprises privées recourant à une procédure similaire, nos collaborateurs ne sont en aucun cas autorisés à passer des accords limitant ou entravant la concurrence avec les personnes impliquées dans la procédure d'attribution. De même est interdit tout accord avec un concurrent portant sur une renonciation à la concurrence ou sur la remise d'offres fictives lors d'appel d'offres. Il est interdit de passer des accords portant sur des clauses d'exclusivité, des interdictions de concurrence ou des clauses de traitement préférentiel qui pourraient restreindre durablement la marge de manœuvre d'entreprises de second plan (tels que des clients ou des fournisseurs) dans l'établissement de leurs prix ou de leurs conditions de livraison avec un tiers ou les exclure de la concurrence. Une éventuelle position dominante ne doit pas être détournée pour pénaliser les autres par des pratiques commerciales déloyales (par exemple le boycott des livraisons).

Concurrence déloyale.

Nous respectons les intérêts légitimes de nos concurrents en matière de concurrence et nous n'utilisons pas de moyens ni de pratiques commerciales déloyaux et malhonnêtes lors de la commercialisation de nos biens et services. Peuvent être particulièrement déloyaux les propos sur les concurrents, la critique négative des produits concurrents, la publicité comparative ou encore la séduction de clients par la tromperie et les appels au boycott.

IMPORTANT

Nous nous abstenons de tout comportement commercial qui vise à empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.

Nous évitons à tout moment de donner l'impression que notre comportement est coordonné avec d'autres acteurs du marché.

Nous nous comportons de manière juste et responsable vis-à-vis de nos concurrents.

Conduite envers l'entreprise.

L'obligation d'intégrité se reflète aussi dans notre pratique commerciale quotidienne. Nos collaborateurs traitent toujours les actifs de l'entreprise et les actifs des partenaires commerciaux de manière responsable et conforme à la loi et veillent à une communication adéquate vers l'extérieur.

Propriété de l'entreprise.

En tant que collaborateurs de Bechtle, nous avons accès à d'importants biens matériels et immatériels – tant de Bechtle que de clients et d'autres partenaires commerciaux. Nos collaborateurs sont tenus de traiter cette propriété de manière responsable, attentive et conformément à leur but. C'est l'expression de l'intégrité et de l'honnêteté et une condition sine qua non d'un comportement respectueux dans la relation de travail ou la relation professionnelle avec nos partenaires.

Nos collaborateurs veillent à protéger les biens du groupe Bechtle ainsi que les biens de nos clients et partenaires commerciaux qui nous sont confiés contre le gaspillage, la perte, le vol, l'utilisation non conforme ou l'abus. L'utilisation privée de la propriété de l'entreprise, y compris des services de travail, des équipements, des bâtiments et d'autres biens économiques, est interdite, à moins que des accords séparés ne le permettent. Les équipements et objets de l'entreprise ne peuvent être emmenés hors de ses murs sans autorisation formelle des responsables compétents au sein de l'entreprise.

La propriété intellectuelle est aussi un bien précieux que nous préservons d'une utilisation et d'une publication non autorisées. Cela concerne notamment le secret professionnel, les informations confidentielles, les droits d'auteur, les marques commerciales et les logos, ainsi que les listes de clients et le savoir-faire spécifique à l'entreprise. La protection s'applique, qu'il s'agisse de la propriété intellectuelle de Bechtle ou de celle qui nous est confiée par des partenaires commerciaux.

Nos collaborateurs respectent les droits de protection effectifs des tiers et s'abstiennent de leur utilisation non autorisée. Cela vaut pour l'utilisation de logiciels et d'images sans licences suffisantes pour l'activité commerciale, mais aussi pour les œuvres ou les inventions que nous avons créées pour nous-mêmes ou pour nos clients dans l'accomplissement de nos tâches.

IMPORTANT

Nous respectons la propriété physique et intellectuelle de Bechtle et de tiers.

Nous protégeons les informations confidentielles portées à notre connaissance et le savoir-faire spécifique à l'entreprise au sein de notre organisation ainsi que vis-à-vis de tiers. Nous défendons cette protection en signalant les faits qui ne respectent pas l'obligation de protection.

Nous sanctionnons tout abus, en particulier les vols ou autres délits contre la propriété, sans aucune prise en compte de la personne.

Protection des données.

Le respect des exigences légales et contractuelles en matière de protection des données et de sécurité des données affecte le cœur de l'activité de Bechtle en tant que prestataire de services informatiques et est donc d'une importance capitale. Dans le traitement des données à caractère personnel qui nous sont confiées par des clients, des partenaires commerciaux, des collaborateurs et d'autres parties prenantes, nous tenons à tout moment compte de leur vulnérabilité et de leur sensibilité et respectons la vie privée et les droits des propriétaires des données concernés.

EXEMPLE PRATIQUE

Pour une formation, nous recevons de notre client une liste comprenant les noms, l'adresse professionnelle et l'adresse e-mail des participants. Je voudrais permettre à un collègue d'une autre société Bechtle d'utiliser ces coordonnées pour commercialiser d'autres services. Ai-je le droit de lui donner ces coordonnées ?

Non, vous ne pouvez utiliser vous-même les données à caractère personnel qui vous sont transmises qu'aux fins de la formation concernée. Vous ne pouvez donc pas transmettre les données à d'autres sociétés Bechtle sans le consentement des personnes intéressées.

Données à caractère personnel. Il s'agit de toutes les informations pouvant être attribuées à un individu identifié ou identifiable. Chaque collaborateur traite toujours les données à caractère personnel avec soin et responsabilité. Dans nos domaines d'activité, nous respectons systématiquement les règles en vigueur en matière de protection des données - en particulier les règles du RGPD de l'UE et les dispositions légales adoptées à cet effet. Les violations des dispositions légales en matière de protection des données peuvent avoir des conséquences administratives, civiles et pénales pour Bechtle, mais aussi pour chaque collaborateur individuellement. Par conséquent, nous ne collectons, stockons, utilisons, transférons ou traitons des données à caractère personnel d'une autre manière que dans la mesure où cela est légalement autorisé ou que la personne intéressée est d'accord. Chez Bechtle, nous prenons toutes les mesures techniques et organisationnelles pour protéger l'intégrité des données personnelles que Bechtle reçoit des collaborateurs, des partenaires commerciaux et des clients contre l'accès et l'abus par des personnes non autorisées. L'utilisation des données doit être transparente pour les personnes concernées. Leurs droits d'accès, d'information et de rectification ainsi que, le cas échéant, d'opposition, de blocage et d'effacement doivent être respectés.

L'essentiel de la sécurité des données est l'ensemble des politiques internes applicables au sein du groupe, qui réglementent en détail l'utilisation des équipements de communication concernés (systèmes informatiques, courrier électronique, Internet/Intranet et systèmes téléphoniques/de messagerie vocale). Ces règles sont contraignantes pour tous les collaborateurs.



IMPORTANT

Nous ne traitons les données à caractère personnel que dans la mesure nécessaire et seulement s'il existe une raison commerciale légitime à cet effet, et nous ne les dévoilons qu'aux personnes ou aux organisations autorisées à y accéder.

Nous respectons les exigences relatives au traitement des données à caractère personnel définies dans nos contrats avec les partenaires commerciaux et la législation applicable, en tenant compte des exigences internes en matière de protection des données.

Nous ne stockons les données à caractère personnel que dans un environnement protégé.

Chaque collaborateur se familiarise avec les politiques internes relatives à la protection des données et à la sécurité des données et s'adresse pour toute question au service local de coordination de la protection des données ou aux délégués à la protection des données.

Confidentialité.

La protection des informations que nous confient nos clients et d'autres partenaires commerciaux ainsi que la protection de nos propres informations internes à l'entreprise constituent un élément indispensable d'une coopération basée sur la confiance et font partie de l'ADN de nos activités en tant qu'entreprise informatique fiable. Par conséquent, chaque collaborateur doit respecter la confidentialité de telles informations et prendre toutes les mesures nécessaires pour les protéger.

EXEMPLE PRATIQUE

Sur le chemin de retour d'un rendez-vous commun avec un client, un collègue parle dans le train d'une prochaine transaction avec un autre client nommément mentionné et rend compte en détail du contenu de la prestation, des prix et des stratégies commerciales, sans que mon activité n'ait rien à voir avec cette affaire. Comment dois-je me comporter ?

Répétez à votre collègue que les informations confidentielles ne doivent pas être discutées en public, car elles pourraient être entendues par des tiers non autorisés. En outre, les informations confidentielles ne peuvent être divulguées au sein de l'entreprise qu'en cas de nécessité commerciale.

Protection des informations. Dans le cadre de nos activités nous créons et obtenons dans de nombreuses situations des informations confidentielles sur Bechtle ou nos partenaires commerciaux. Outre les secrets d'entreprise et d'affaires, il s'agit de toutes les informations techniques, juridiques ou commerciales qui méritent d'être protégées, telles que les relations client actuelles ou potentielles, les contrats, les stratégies de vente et de marketing, le savoir-faire, les prix ou les résultats financiers, ainsi que toutes les données à caractère personnel.

Nous protégeons les informations confidentielles contre la prise de connaissance et l'accès de personnes non autorisées, internes ou externes. Nous ne les transmettons en interne qu'aux collaborateurs concernés dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches. En outre, nous gardons le silence absolu sur les informations internes et externes. Seules les informations qui sont déjà accessibles au public ou à des tiers ou qui sont réclamées par les autorités sont exclues. Lorsque Bechtle, dans une situation commerciale spécifique, communique des informations confidentielles à un tiers, la divulgation doit se faire sur la base d'accords de confidentialité appropriés.

Nous ne devons pas essayer d'utiliser les informations confidentielles obtenues au cours de notre relation de travail à notre avantage ou à celui d'un tiers plutôt qu'à des fins de l'entreprise. Avec la résiliation de la relation de travail, tous les documents, enregistrements, fichiers ou relevés qui contiennent des données confidentielles ou qui en sont dérivées sont restitués et les informations doivent toujours être gardées confidentielles à l'avenir. Les nouveaux collaborateurs qui ont reçu des informations confidentielles d'un ancien employeur ne devraient pas les utiliser en faveur de Bechtle.

Nous évitons toute répercussion externe négative lors de conflits d'intérêts internes à l'entreprise. Nous observons le secret professionnel absolu face aux tiers et recherchons une solution interne à l'entreprise. Les intérêts de l'entreprise et la confiance dans les relations commerciales avec les clients ne doivent en aucun cas être compromis.

IMPORTANT

Nous ne transmettons des informations confidentielles qu'aux personnes internes et externes qui en ont besoin et qui ont le droit de les recevoir (« prise de connaissance seulement par celui qui est concerné »).

Nous nous assurons qu'un accord de confidentialité approprié a été signé avant de divulguer des informations confidentielles.

Nous enfermons les documents confidentiels lorsque nous quittons notre lieu de travail et nous jetons des documents physiques contenant des informations confidentielles dans des conteneurs sécurisés ou les détruisons dans un broyeur de documents.

Communication avec les médias et sur Internet.

En tant que société cotée en bourse et agissant au niveau international, nous attirons l'attention d'un large public et sommes soumis à des exigences légales strictes en matière de publication des affaires d'entreprise. Une communication précise, uniforme et véridique crée une image exacte de notre entreprise au sein de l'opinion publique et constitue donc un élément essentiel d'un comportement intègre.

EXEMPLE PRATIQUE

Lors d'un salon professionnel, un représentant de la presse souhaite discuter du contexte du développement des affaires de Bechtle à l'étranger. Comment dois-je me comporter ?

Vous indiquez que vous êtes tenu de ne pas fournir d'informations aux médias sur les affaires d'entreprise et faites plutôt un renvoi poli au service de presse compétent de Bechtle AG (communication d'entreprise).

La communication d'entreprise avec le public, comme les médias, les investisseurs ou les analystes financiers, se fait exclusivement par le directoire ainsi que par la communication d'entreprise et le service des relations avec les investisseurs (Investor Relations). Il s'agit notamment de la transmission de données financières, d'informations sur les accidents et les crises, des fusions et des acquisitions ou des changements de personnel dans la structure de management. Si des collaborateurs liés à l'entreprise souhaitent exprimer leur opinion envers la presse, il est toujours nécessaire d'obtenir une autorisation préalable du service de communication d'entreprise. Cela vaut indépendamment du fait que les déclarations puissent être interprétées positivement ou négativement pour Bechtle.

La présentation de l'entreprise sur Internet se fait en concertation avec les services de communication d'entreprise et des relations avec les investisseurs. Cela vaut en particulier pour toute communication relative à Bechtle sur les réseaux sociaux. En ce qui concerne les avis personnels exprimés en public, les collaborateurs doivent clairement faire savoir qu'ils agissent en tant que particuliers. D'autres règles de conduite pour la communication privée des collaborateurs relative à Bechtle sur Internet sont réglementées par les lignes directrices relatives aux réseaux sociaux Bechtle. En tant que partie intégrante du code de conduite Bechtle, elles sont contraignantes pour tous les collaborateurs et font partie du processus d'intégration à l'entreprise pour les nouveaux collaborateurs. Les lignes directrices sont également disponibles dans leur version actuelle sur l'Intranet pour tous les collaborateurs.

 Lignes directrices
Bechtle relatives
aux réseaux sociaux

IMPORTANT

Nous communiquons de manière transparente et ouverte avec nos parties prenantes et le public intéressé uniquement à travers les services d'entreprise prévus à cet effet.

En ce qui concerne les avis personnels sur Bechtle – exprimés en particulier sur les réseaux sociaux – nous faisons toujours preuve d'un comportement juste et responsable.

Délit d'initié.

En tant qu'entreprise cotée en bourse, Bechtle AG est soumise à des règles et des obligations légales particulières régissant les marchés de capitaux. Elles s'appliquent à l'ensemble du groupe Bechtle. En tant que collaborateurs, nous ne pouvons pas utiliser des informations internes et non publiques sur Bechtle pour obtenir des avantages économiques directs ou indirects, en particulier pour l'achat de titres ou d'autres instruments financiers (interdiction d'opérations d'initiés). En outre, certaines opérations propres de membres de la direction sur des valeurs mobilières ou d'autres instruments financiers de Bechtle AG (« Directors' Dealings ») doivent être divulguées par ces derniers et par Bechtle.

EXEMPLE PRATIQUE

Un e-mail qui m'a été envoyé par erreur m'informe par hasard que Bechtle a l'intention d'acheter un prestataire de services informatiques bien connu. Comment dois-je me comporter ?

J'informe l'expéditeur de l'e-mail de la réception de l'e-mail, je le supprime et je garde le silence sur l'information. Même si l'information incite à l'achat de titres, je renonce à de telles transactions.

En principe, tous les collaborateurs du groupe Bechtle sont autorisés sans restriction à négocier des actions ou d'autres titres de Bechtle AG. Toutefois, la loi interdit à tous les collaborateurs sans exception d'acquérir ou de céder des titres notamment de Bechtle AG ou de toute autre entreprise du groupe Bechtle pour leur propre compte ou pour un autre, en utilisant des informations privilégiées. La divulgation non autorisée d'informations privilégiées ou la recommandation d'achat/de vente de titres sur la base d'une information privilégiée est également interdite par la loi. La communication sur les informations privilégiées doit se limiter aux collaborateurs qui en ont besoin à des fins commerciales légitimes. Par information privilégiée, on entend toute information concrète sur des circonstances non connues du public, susceptible, en cas de divulgation publique, d'influencer de manière significative le cours des actions ou le prix de marché du titre de l'entreprise concernée (dans notre cas, en particulier de Bechtle AG).

Afin de renforcer la transparence sur le marché des capitaux, Bechtle a des obligations légales particulières en matière de publication légale pour certaines opérations propres avec des titres ou des instruments financiers de Bechtle effectuées par des managers et des tiers qui leur sont associés. Ce type d'affaires est immédiatement signalé à Bechtle par le manager. Les directives internes complémentaires doivent être respectées.



Le délit d'initié et la violation des obligations de déclaration peuvent avoir des conséquences pénales et civiles importantes tant pour le collaborateur et le manager que pour l'entreprise.

IMPORTANT

Nous ne transmettons jamais des informations privilégiées à des tiers sans avoir l'autorisation de le faire.

Nous n'utilisons pas d'informations privilégiées pour acheter ou vendre directement ou indirectement des titres pour notre propre compte ou pour le compte d'autrui.

Conduite envers les autres collaborateurs.

Notre appréciation est la même pour tous nos collègues. C'est pourquoi la culture d'entreprise Bechtle se caractérise par le fait que tous les collaborateurs se rencontrent de manière loyale et ouverte, avec compréhension et tolérance. Nous attendons donc de chaque collaborateur un comportement pragmatique, amical et loyal envers ses collègues – à tous les niveaux et dans tous les services de l'entreprise.

EXEMPLE PRATIQUE

Depuis que mon collègue a clairement exprimé son orientation sexuelle et sa relation avec son partenaire, il est devenu l'objet de messages implicites et de plaisanteries méprisables de la part de certains collègues. À son insu, des commentaires inappropriés, des allusions et des surnoms circulent qui sont non seulement offensants, mais qui ruinent également le climat de travail et la collaboration au bureau. Que dois-je faire ?

Bechtle s'engage résolument en faveur d'un environnement de travail respectant les différences et exempt de toute discrimination. Il est donc essentiel de signaler cette affaire à votre manager et au comité de conformité de Bechtle.

Droits de l'homme, normes professionnelles et sociales reconnus à l'échelle nationale.

Notre culture d'entreprise Bechtle représente un environnement de travail éthique exempt de toute forme de discrimination ou d'abus. En tant que groupe agissant au niveau international, Bechtle respecte en particulier les principes de la charte internationale des droits de l'homme, les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, les normes sociales et de travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) et le principe du partenariat social.

En dépit du caractère égal de tous les droits de l'homme, certains revêtent une importance particulière pour Bechtle :

- le droit à l'égalité des chances et le droit à la non-discrimination
- la prévention de toute forme de travail des enfants et du travail forcé
- le droit à la liberté d'association et le droit à la négociation collective
- un paiement équitable et des prestations supplémentaires en fonction des conditions locales du marché
- le respect des dispositions en vigueur en matière de temps de travail

Rapports entre les personnes - Interdiction de discrimination.

Aucun collaborateur ne peut être discriminé, c'est-à-dire être désavantagé sans raison objective, en raison de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de son appartenance ethnique, de sa couleur de peau, de son opinion politique, de son orientation sexuelle, de ses convictions religieuses, de sa constitution physique ou d'autres caractéristiques personnelles. Nous encourageons chaque collaborateur à participer à la création d'une atmosphère respectueuse, excluant toute sorte de harcèlement personnel. Cela recouvre notamment le harcèlement moral sur le lieu de travail, les rapprochements sexuels non désirés, les contacts corporels non désirés, les propositions immorales ou un climat de travail altéré par des plaisanteries vexantes, des remarques et des humiliations.

Les collaborateurs de Bechtle séparent par principe les affaires privées des affaires professionnelles. En cas de relation de partenariat privé entre les collaborateurs et les managers disciplinaires ou techniques directs, la relation hiérarchique correspondante doit être dissociée afin de contrecarrer l'apparence de privilèges ou de faveurs. Si, pour des raisons commerciales prioritaires, ces constellations ne peuvent être résolues à court terme, dans un délai raisonnable ou dans des cas absolument exceptionnels durablement, le supérieur hiérarchique doit en être informé ouvertement et sans attendre. En outre, dans ces cas, toutes les décisions relatives à la relation de travail directe (par exemple les questions salariales et de tantièmes, les accords d'objectifs, les promotions) doivent impérativement être prises selon le principe des « quatre yeux » avec la participation du supérieur hiérarchique et la décision en question doit être documentée de manière compréhensible et intelligible.

Gestion des informations internes.

Nous communiquons ouvertement les uns avec les autres et, bien sûr, nous échangeons des informations entre nous. Une information importante pour le travail ne doit pas être illégalement dissimulée, déformée ou filtrée. Les informations transmises aux autres services sont correctes et complètes, toujours dans la mesure où il n'existe aucun intérêt prioritaire (comme la confidentialité).

IMPORTANT

Nous construisons des relations de travail caractérisées par l'équité, l'égalité, la non-discrimination, l'attention et le respect de la dignité humaine.

Nous ne tolérons pas les privilèges ou la préférence des collaborateurs pour des raisons privées.

Nous interdisons toute forme de harcèlement sexuel, quelle qu'en soit la forme.

Nous rejetons toutes les formes de travail forcé et de travail des enfants.

Nous respectons les droits des collaborateurs, notamment la liberté d'association et le droit à la négociation collective.

Nous encourageons un environnement de travail sain et sûr.

Comportement envers l'environnement et la société.

Partout où nous sommes présents, nous nous engageons à agir de manière durable et, par conséquent, à minimiser les effets négatifs sur l'environnement et le climat. Pour Bechtle, le développement durable signifie également que nous contribuons à façonner l'environnement social de notre région en promouvant des projets sociaux.

Nous protégeons le climat et notre environnement.

La protection du climat et de l'environnement fait partie intégrante de notre développement d'entreprise caractérisé par notre engagement en faveur de la durabilité. Par conséquent, le leitmotiv de notre activité économique est la gestion responsable et respectueuse de l'environnement et de ses ressources. De cette manière, nous garantissons à long terme le succès économique de notre entreprise et nous contribuons à créer de bonnes conditions de vie pour les générations futures.

EXEMPLE PRATIQUE

Au cours de mon travail, j'ai constaté qu'un appareil que j'ai utilisé était endommagé après une chute et qu'il pourrait donc bientôt libérer une substance dangereuse pour l'environnement. Je devrais signaler l'incident, mais je suis en retard pour un rendez-vous avec un client. Puis-je reporter le signalement ?

Non, vous devez informer immédiatement votre manager afin que les mesures de sécurité éventuellement nécessaires puissent être prises et que le danger soit éliminé de manière professionnelle.

Protection de l'environnement et développement durable. Nous nous engageons à respecter toutes les normes et dispositions applicables en matière de protection de l'environnement. En outre, nos réflexions et nos actions sont tournées vers l'avenir et nous évaluons avec soin l'impact de nos activités commerciales sur l'environnement et le climat dans le but de réduire et d'éviter en permanence un impact négatif et le gaspillage des ressources. Chaque collaborateur est coresponsable de la protection de l'environnement dans son environnement de travail immédiat. Cela implique une utilisation efficace et économe de l'énergie et des consommables tels que l'eau et le papier ainsi que le respect de toutes les exigences en matière de gestion des déchets sur nos sites. L'utilisation efficace des ressources et les aspects environnementaux jouent également un rôle essentiel dans la coopération avec les partenaires, les producteurs, les fournisseurs et les clients. Cela concerne en particulier le cycle de vie complet des produits informatiques en vue de leur fabrication, leur emballage, leur utilisation et leur élimination. Nous nous engageons à améliorer continuellement le bilan environnemental des produits et services que nous proposons. Pour la conception, l'équipement et l'exploitation de nos sites, nous misons également sur l'utilisation d'énergies renouvelables et de technologies avancées pour protéger l'environnement.

IMPORTANT

Dans le cadre de notre activité économique, nous menons une gestion responsable de l'environnement et nous nous engageons en faveur de la protection de l'environnement et du développement durable.

Chacun d'entre nous s'engage, dans le cadre de ses tâches et de ses missions, à participer activement au processus de prévention des risques et de protection de l'environnement.

Au-delà du respect des exigences légales, notre objectif est d'apporter la meilleure contribution possible à la protection de la nature et de l'environnement en coopération avec les fabricants, les partenaires et les clients.

Dans ce contexte, nous publions des détails pertinents dans le rapport annuel Bechtle sur le développement durable.

Nous assumons notre responsabilité sociétale.

Pour nous, l'action durable implique également de contribuer dans la conscience de notre responsabilité sociale à façonner l'environnement social sur nos sites par le biais de la promotion sélective de projets sociaux. Ce faisant, nous nous abstenons de toute activité politique.

En tant qu'entreprise économique mondiale aux racines géographiques différentes, nous reconnaissons notre responsabilité sociale dans notre environnement régional. Au sein de structures transparentes et de responsabilités claires, nous soutenons des projets qui correspondent à nos valeurs d'entreprise, sans attendre de contreparties. Toutes les gratifications sont soumises à des directives claires qui reflètent nos normes éthiques et les dispositions légales. Pour Bechtle, les principes de neutralité politique et de retenue s'appliquent. Nous ne soutenons donc pas les partis politiques, ni les organisations ou les institutions ayant un lien ou un but politique clair. Ainsi nous ne promovons pas directement ou indirectement les candidats à des postes publics. La participation des collaborateurs à des processus politico-démocratiques et à d'autres activités politiques ne doit pas donner l'impression que Bechtle est représentée en tant qu'entreprise. Le temps de travail ou les fonds de l'entreprise ne peuvent être utilisés à cette fin.

IMPORTANT

Nous sommes favorables à un esprit d'entreprise caractérisé par la responsabilité sociale et sociétale.

Nous soutenons des projets avec des priorités locales qui correspondent à nos valeurs d'entreprise, sans être guidés par des intérêts politiques.

Validité, respect et application du code de conduite.

Le code de conduite dans sa version actuelle contient des normes qui s'imposent à tous les collaborateurs du groupe Bechtle. C'est un outil aidant à maîtriser les exigences juridiques et éthiques dans le travail quotidien, à donner une orientation et permettant de renforcer encore la confiance dans les prestations et l'intégrité du groupe Bechtle.

EXEMPLE PRATIQUE

Je me trouve dans une situation où je ne suis pas en mesure d'évaluer clairement comment me comporter et prendre une décision, parce qu'aucune des situations décrites dans le code de conduite ne correspond vraiment à mon cas. Quelle est la bonne façon de procéder ?

Il n'y a pas d'alternative à l'intégrité personnelle et au jugement sain. Tout collaborateur confronté à une situation difficile doit d'abord se poser les questions suivantes :

- Mon action ou ma décision est-elle légale ?
- Correspond-elle à nos valeurs et nos directives ?
- Est-elle correcte et dénuée de tout intérêt personnel ?
- Mon action ou ma décision résiste-t-elle à un contrôle public (par exemple, l'effet d'un article dans le journal) ?
- Mon action ou ma décision préserve-t-elle la réputation de Bechtle en tant qu'entreprise aux normes éthiques exigeantes ?

Si toutes les questions peuvent être répondues par « oui », l'acte ou la décision sont humainement corrects et conformes au code de conduite. En cas de questions et de doutes, vous devez impérativement respecter le principe des quatre yeux ou contacter votre manager ou le comité de conformité de Bechtle.

Champ d'application.

Le présent code de conduite s'applique à l'ensemble du groupe Bechtle, c'est-à-dire à tous les collaborateurs de Bechtle AG, à tous les collaborateurs de toutes les sociétés du groupe Bechtle ainsi qu'au directoire de Bechtle AG et à tous les organes des sociétés du groupe Bechtle.

Instauration du code de conduite et responsabilité de mise en œuvre.

Le code de conduite Bechtle dans sa version actuelle est remis en nombre suffisant aux managers, en particulier aux Managing Directors et aux chefs de secteurs du groupe Bechtle. Il est de la responsabilité de chaque manager de Bechtle de s'assurer que les collaborateurs sous sa responsabilité, reçoivent leur propre exemplaire du code de conduite, qu'ils en connaissent le contenu et qu'ils le respectent. La version actuelle du code de conduite est également disponible en téléchargement sur le site web bechtle.com et sur l'Intranet.

 Règles de conformité sur l'Intranet Bechtle

Remarques et questions.

Bechtle a mis en place un comité de conformité, constitué de l'ensemble du directoire de Bechtle AG et d'un représentant permanent du service juridique. Selon les cas, les représentants d'autres services spécialisés peuvent être également nommés au comité de conformité. D'une manière générale, le comité se réserve le droit de procéder à des contrôles aléatoires en vue de l'instauration et du respect du code de conduite. Le comité de conformité est accessible par téléphone et par e-mail via les contacts centraux de la hotline de notification (hotline « Conformité »).

CONTACT CENTRAL

Interlocuteur pour toute question relative au code de conduite Bechtle et à la hotline « Conformité » :

Comité de conformité
E-mail : complianceboard@bechtle.com
Téléphone : +49 7132 981-4555

Nous encourageons nos collaborateurs à aborder les questions critiques ouvertement et sans crainte de représailles. Par conséquent, si une violation de la législation en vigueur, de ce code de conduite ou d'autres lignes directrices de l'entreprise est signalée ou si vous soupçonnez une infraction, il est impératif de le signaler immédiatement. Veuillez d'abord contacter votre manager direct et en discuter. Les managers encouragent la discussion ouverte, assistent leurs collaborateurs et s'occupent des cas suspects et des inquiétudes de manière juste et sans préjugés. S'il n'est pas possible de communiquer ou de discuter d'une préoccupation de cette manière (par exemple, parce que vous pensez que votre manager a pu commettre lui-même des infractions aux règles), n'hésitez pas à contacter le comité de conformité à tout moment. Lors de l'examen de l'affaire et des mesures correspondantes, les notifications sont traitées de manière confidentielle - anonyme sur demande - dans la mesure où cela est possible dans le cadre des exigences de notre entreprise.

Par conséquent, les collaborateurs qui expriment de bonne foi des préoccupations concernant des opérations au sein de l'entreprise ou signalent des cas suspects ne sont pas désavantagés. Cela vaut également si les inquiétudes ou les soupçons s'avèrent infondés. « De bonne foi » signifie que le collaborateur est convaincu que sa représentation correspond à la vérité. Nous ne tolérons aucune tentative d'intimidation ou de représailles à l'égard de collaborateurs qui cherchent des conseils de bonne foi ou signalent des violations du code de conduite ou d'autres comportements contraires à la loi ou à l'éthique. En revanche, les fausses informations qui servent à nuire délibérément à l'autre personne sont suivies de conséquences disciplinaires.

Infractions et sanctions.

Le comité de conformité contrôle et évalue les infractions notifiées et prend les mesures adaptées. Les infractions à la législation en vigueur, au code de conduite de Bechtel ou à d'autres lignes directrices de l'entreprise ne sont pas tolérées. En fonction de la gravité de l'infraction, elles peuvent entraîner des conséquences en matière de droit du travail et de droit civil, jusqu'à la résiliation exceptionnelle de la relation de travail. La violation de la loi peut en effet faire l'objet de demandes d'indemnisation, d'amendes, voire de poursuites judiciaires.

IMPORTANT

Dans les affaires courantes, nous respectons toujours le code de conduite de Bechtel, nos lignes directrices ainsi que les lois et règlements en vigueur. Cependant, nous utilisons aussi notre bon sens. Si quelque chose ne nous semble pas juste, ou si nous pouvons mettre en danger notre entreprise, nos collègues ou nos clients, nous le signalerons.

En cas de doute, nous misons toujours sur le principe des quatre yeux ou nous nous adressons à notre manager ou au comité de conformité Bechtel.

L'intégrité est pour nous une évidence.

Honnêteté. Équité. Fiabilité.



Bechtle AG
Bechtle Platz 1, 74172 Neckarsulm
Allemagne

Téléphone : +49 7132 981-0
Fax : +49 7132 981-8000
kontakt@bechtle.com, bechtle.com

Votre partenaire informatique.
Aujourd'hui et demain.

