	<b>Ethik-Kodex - CSR</b> <b>Corporate Social Responsibility</b>	
	HRM - Personalmanagement	FIG_HRM_901
	ABB-Allgemeines Merkblatt	AA



# ETHIK-CHARTA DER SAINT JEAN INDUSTRIES GROUP

## **EINLEITUNG**

Die *Saint Jean Industries-Gruppe* blickt auf eine jahrzehntelange Geschichte zurück, die eng mit der Herrscher- und Gründerfamilie verbunden ist. Die Frauen und Männer, die selbst investiert haben, tragen zu nachhaltigem Wachstum bei. Sie formten und schmiedeten die menschlichen Werte der Gruppe:

Engagement, Bescheidenheit, Teamgeist, Kreativität und Leidenschaft


## **Allgemeine Mission der Saint Jean Industries-Gruppe :**

"Arbeiten Sie für eine sauberere Welt, indem Sie den Verbrauch natürlicher Ressourcen mit weniger Kapital, Energie und Zeit reduzieren."

## **KAPITEL 1 – Achtung der Grundrechte**

In allen Tochtergesellschaften des Konzerns wird die Wertschöpfung durch die Entwicklung des Humankapitals generiert. Daher ist der Schutz dieses Humankapitals eine der Grundlagen der Politik der Gruppe. Neben der Priorisierung der Sicherheit unserer Mitarbeiter wenden wir die Grundsätze der Grundrechte in unseren HR-Prozessen und im täglichen Leben in unserem Unternehmen und mit unseren Partnern an:

- Es werden keine Kinder für die Arbeit in unserem Unternehmen sowie bei unseren Partnern angefordert. Niemand wird in unserem Unternehmen oder bei unseren Partnern zur Zwangsarbeit gezwungen.

	<b>Ethik-Kodex - CSR</b> <b>Corporate Social Responsibility</b>	
HRM - Personalmanagement	FIG_HRM_901	
ABB-Allgemeines Merkblatt	AA	




- Keine Diskriminierung jeglicher Art, sowohl bei der Einstellung und Entwicklung unserer Mitarbeiter als auch unserer Partner, wird toleriert. Die Achtung der menschlichen Person darf niemals durch Handlungen oder Entscheidungen im Rahmen unseres Unternehmens beeinträchtigt werden.
  
- Jede Person, die Informationen über Situationen hat, die nicht den oben genannten Grundsätzen entsprechen, muss den Arbeitgeber unverzüglich und ohne Furcht informieren: über seine Hierarchie und/oder die Personalorganisation und/oder die Arbeitnehmervertreter (Betriebsräte, Gewerkschaften, Mitglieder des CHSCT).
  
- Die von unserem Unternehmen und unseren Partnern eingestellten Mitarbeiter müssen in Übereinstimmung mit den Arbeitsgesetzen der Länder, in denen sie arbeiten, geführt werden.

## KAPITEL 2 – Korruptionsbekämpfung – Verhaltenskodex

Definition der verschiedenen Arten von Verhaltensweisen, die vermieden werden sollten, da sie wahrscheinlich Korruptionshandlungen oder Einflussnahme kennzeichnen:

- Handlungen der "**Einflussnahme**" können entweder von einer privaten oder öffentlichen Person begangen werden, die von tatsächlichem oder vermeintlichem Einfluss Gebrauch macht und Geschenke, Angebote oder Versprechungen erbittet oder annimmt, um von einer Behörde oder Verwaltung Vorteile oder Gefälligkeiten jeglicher Art zu erlangen (C. Pen., Art. 433-2)
  
- '**Bestechungsgeschäfte**' sind gekennzeichnet durch den Versuch, eine Person, die für eine Funktion verantwortlich ist, zu irgendeinem Vorteil zu gewinnen, dass sie eine Handlung ihres Amtes ausübt oder unterlässt".

Daher ist es verboten, ein Geschenk oder Hobby zu suchen, das von jemandem angeboten wird, mit dem das Unternehmen eine Geschäftsbeziehung unterhält, für sich selbst oder ein Familienmitglied, und ein Geschenk oder Hobby anzunehmen, das die Entscheidungen der Gesellschaft beeinflussen oder den Eindruck erwecken könnte, es zu beeinflussen.

	<b>Ethik-Kodex - CSR</b> <b>Corporate Social Responsibility</b>	
HRM - Personalmanagement	FIG_HRM_901	
ABB-Allgemeines Merkblatt	AA	



Geschenke, die direkt an das Unternehmen geschickt werden, müssen dem Geschäftsführer der betreffenden Person mitgeteilt werden, um sie gerecht zu verteilen und/oder zu teilen.

**Umgekehrt dürfen sich unsere Mitarbeiter in keiner Weise an Einflussnahme und korrupten Geschäften beteiligen.** Interne Audits der Finanzabteilung ermöglichen es, das Fehlen solcher Maßnahmen zu überprüfen. Andererseits wird die Einladung von Kunden zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen (Messen im Rahmen eines kommerziellen Ansatzes) nur dann toleriert, wenn sie Gegenstand von Informationen an die Geschäftsleitung sind.

### **KAPITEL 3 – Umweltschutz**

Alle unsere Produktionsstandorte entsprechen der Umweltnorm ISO 14001.

### **KAPITEL 4 – Schutz von Hinweisgebern**

Definition: " Ein **Hinweisgeber** ist eine natürliche Person, die uneigennützig und in gutem Glauben eine Straftat, ein Vergehen, eine Bedrohung oder einen ernsthaften Schaden für das öffentliche Interesse aufdeckt oder meldet; von denen sie persönlich Kenntnis hatte."

Was das Gesetz sagt; Artikel L. 122-9:


"Eine Person, die ein gesetzlich geschütztes Geheimnis verletzt, ist nicht strafrechtlich haftbar, sofern eine solche Offenlegung zum Schutz der betreffenden Interessen notwendig und verhältnismäßig ist, dass sie in Übereinstimmung mit den gesetzlich festgelegten Meldegrundsätzen erfolgt und dass die Person die Kriterien für die Definition eines Hinweisgebers gemäß Artikel 6 des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 erfüllt ..."

Melden einer Warnung: 3 Meldekanäle

1. Direkter oder indirekter Vorgesetzter
2. Der Arbeitgeber: Geschäftsleitung oder Personaldirektion
3. Arbeitnehmervertretungen

Schutz von Hinweisgebern:

**Saint Jean Industries** setzt sich dafür ein, dass Mitarbeiter jeden Verstoß gegen diese ethische Charta ohne Angst und unter absoluter Vertraulichkeit melden können.

	<b>Ethik-Kodex - CSR</b> <b>Corporate Social Responsibility</b>	
HRM - Personalmanagement	FIG_HRM_901	
ABB-Allgemeines Merkblatt	AA	



Was das Gesetz gegen Repressalien besagt (Artikel L.1132-3-3 des Arbeitsgesetzbuches):

"Kein Arbeitnehmer darf direkt oder indirekt sanktioniert, entlassen oder einer diskriminierenden Maßnahme unterworfen werden, insbesondere in Bezug auf die Vergütung im Sinne von Artikel L.3221-3, Gewinnbeteiligungsmaßnahmen oder die Verteilung von Anteilen, Ausbildung, Neueinstufung, Abtretung, Qualifikation, Einstufung, berufliche Beförderung, Übertragung oder Vertragsverlängerung, weil er eine Ausschreibung gemäß den Artikeln 6 bis 8 des Gesetzes Nr. 2016-1691 von 9 gemeldet hat Dezember 2016 über Transparenz, Korruptionsbekämpfung und Modernisierung des Wirtschaftslebens".

"Jede Person, die in irgendeiner Weise die Übermittlung eines Berichts an die in Artikel 8 Absatz I Absatz I genannten Personen und Stellen behindert, wird mit **Freiheitsstrafe von einem Jahr und einer Geldstrafe von 15.000 Euro bestraft.**"

*Olivier BETOU*  
*Personaldirektor der Gruppe*