

Brütsch/Rüegger Metals AG
Althardstrasse 83 · 8105 Regensdorf, Suisse
Téléphone +41 44 871 34 34 · Fax +41 44 871 34 99
info@brr.ch · www.brr.ch

Code de conduite RSE

Brütsch/Rüegger Metals SA

Brütsch/Rüegger Metals AG
Althardstrasse 83 · 8105 Regensdorf, Suisse
Téléphone +41 44 871 34 34 · Fax +41 44 871 34 99
info@brr.ch · www.brr.ch

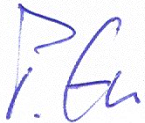
Préface

Le code de conduite de Brütsch/Rüegger Metals SA constitue la base du comportement interne ainsi que de la collaboration avec les partenaires en ce qui concerne les aspects écologiques, économiques et sociaux.

Les directives de comportement soutiennent les efforts de Brütsch/Rüegger Metals SA pour agir de manière durable et responsable. Les directives s'orientent sur les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, qui s'engage pour une gestion d'entreprise responsable et un développement durable.

Les directives de comportement ne dispensent pas nos collaborateurs de leur responsabilité personnelle, ni du respect des lois et règlements en vigueur.

Nos fournisseurs et partenaires sont également invités à respecter les directives de comportement et à agir en conséquence.



Patrick Epp
Directeur général



Diego Kuhn
Directeur adjoint

Les 10 principes fondamentaux

1. Droits de l'homme

1.1 Protection des droits de l'homme proclamés au niveau international

Le respect des droits de l'homme universels énoncés par les Nations Unies est de la plus haute importance. Ils constituent la base des interactions interpersonnelles internes et externes et doivent être respectés et suivis à tout moment.

1.2 Tolérance zéro pour les violations des droits de l'homme

Brütsch/Rüegger Metals prône la tolérance zéro à l'égard des violations des droits de l'homme à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement. En améliorant constamment les procédures de contrôle et d'audit pour l'évaluation des fournisseurs, Brütsch/Rüegger Metals garantit le respect de la tolérance zéro en matière de violations des droits de l'homme.

2. Travail

2.1 Droit à la liberté syndicale des salariés

La base légale définie par l'art. 23 CCS. s'applique et garantit la liberté d'association.

2.2 Élimination du travail forcé

Lors de la sélection des fournisseurs et des partenaires, les entreprises qui se rendent coupables de violations du droit humain au libre choix de l'activité professionnelle ou qui refusent à leurs collaborateurs le droit à des conditions de travail satisfaisantes ne sont pas prises en compte.

2.3 Abolition du travail des enfants

Le travail des enfants reste une réalité dans certaines parties du monde. Brütsch/Rüegger Metals respecte toujours les dispositions légales nationales et internationales en vigueur et n'entre pas en relation d'affaires avec des entreprises qui les enfreignent.

2.4 Élimination de la discrimination au sein de notre entreprise

Depuis toujours, le sens des responsabilités envers nos collaborateurs est profondément ancré dans la pensée et l'action de notre entreprise. Par leur engagement, leur savoir-faire, leur capacité d'adaptation et leur esprit d'innovation, nos collaborateurs sont les principaux responsables du succès de notre entreprise.

C'est pourquoi, au sens de la loi sur l'égalité, les hommes et les femmes, ainsi que les groupes ethniques ou religieux, bénéficient à tous égards de l'égalité des droits, tant lors de l'embauche que pendant toute la durée de la relation d'emploi. Aucune discrimination fondée sur le sexe ou l'appartenance à un groupe ethnique ou religieux n'est tolérée.

De plus, le respect mutuel, l'estime et la camaraderie sont des valeurs fondamentales que Brütsch/Rüegger Metals encourage et exige.

3. Environnement

3.1 Poursuite des approches visant à maîtriser les problèmes environnementaux

Les appareils et les machines sont constamment modernisés et toujours installés et utilisés dans le respect des dispositions légales. Un concept holistique d'élimination des résidus de matériaux, des liquides et autres déchets garantit que l'impact de nos activités sur l'environnement est réduit au minimum.

Les collaborateurs sont tenus de toujours intégrer le concept de durabilité dans leurs réflexions et de le mettre en œuvre dans la mesure du possible.

3.2 Promotion d'initiatives pour la protection de l'environnement

Les initiatives qui contribuent à la protection de l'environnement sont encouragées à l'aide du système de suggestions et, si elles sont réalisables, récompensées en conséquence. En outre, les collaborateurs et les partenaires sont tenus d'identifier et d'aborder les potentiels d'amélioration dans les processus afin d'apporter notre contribution à la protection de l'environnement.

3.3 Utilisation de technologies respectueuses de l'environnement

Brütsch/Rüegger Metals s'efforce de réduire sa consommation d'énergie et de matières premières en renouvelant continuellement son parc d'appareils et de machines et en réalisant des projets de modernisation de ses infrastructures.

4. Lutte contre la corruption

4.1 Suppression de toute forme de corruption

La corruption est l'abus d'une position de confiance dans une fonction ou une organisation afin d'obtenir un avantage matériel ou immatériel auquel il n'existe aucun droit légalement fondé. L'entreprise ne tolère aucune forme de corruption telle que les pots-de-vin ou l'octroi ou l'acceptation d'avantages légitimes, que ceux-ci soient versés directement, par le biais d'intermédiaires, à ou par des personnes privées ou des agents publics souverains. Sont notamment interdits l'octroi (corruption active, octroi d'un avantage) et l'acceptation (corruption passive, acceptation d'un avantage) de libéralités ayant pour but d'obtenir un avantage illicite.

La politique de l'entreprise est de se comporter de manière honnête et éthique dans toutes ses activités commerciales. L'entreprise n'autorise pas l'octroi ou la réception de cadeaux, de prestations d'accueil ou de restauration dont on peut supposer ou prévoir qu'ils permettront d'obtenir ou de conserver de manière déloyale une affaire ou un avantage commercial, ou de récompenser ultérieurement un avantage commercial déjà accordé. Il est interdit aux collaborateurs d'obtenir des avantages financiers de la part de fournisseurs ou d'autres personnes en relation d'affaires avec l'entreprise, ou d'accepter des cadeaux ou des avantages allant au-delà de simples attentions.

Chaque collaborateur est tenu - même en cas de simple soupçon - de signaler immédiatement à la direction ou au service des ressources humaines toute irrégularité telle que des cas de corruption, des tentatives de corruption (offres d'avantages, demandes d'avantages) ou d'autres processus susceptibles d'être corrompus. Les violations de cette politique, des procédures, des lois ou des réglementations par les employés constituent un manquement aux obligations de l'entreprise. Les collaborateurs peuvent être tenus responsables des dommages causés, des procédures pénales peuvent être engagées et des mesures disciplinaires peuvent être prononcées, pouvant aller jusqu'au licenciement. D'autres mesures demeurent réservées.