

Code de conduite



Code de conduite du groupe ZEISS

Le groupe ZEISS revendique d'excellentes prestations et un haut niveau d'exigence non seulement d'un point de vue technologique mais aussi dans le souci de respecter les « règles du jeu » d'un comportement correct et loyal vis-à-vis de la concurrence et dans ses relations tant avec nos collaborateurs qu'avec nos clients.

Dès 2007, ZEISS a donc adopté un code de conduite applicable au niveau mondial, dans lequel les règles de base régissant les divers secteurs de nos activités commerciales sont définies et expliquées.

Ce code de conduite a fait ses preuves. Nous trouvons la récompense du respect de ce code de conduite dans la confiance qui est accordée à nos entreprises et dans l'éminente réputation dont notre marque ZEISS jouit sur les marchés mondiaux. Nous sommes intimement persuadés que notre succès économique durable est indissociable du respect de la législation, du droit et de nos règlements internes.

Après avoir prévalu durant cinq ans, nous avons désormais remanié notre code de conduite. Certains aspects, telles que la sécurité des produits et la protection des données personnelles, ont été accentués et le code de conduite a été désormais intégré sur le plan rédactionnel à l'ensemble des directives du groupe ZEISS.

Nous vous invitons à vous référer à ce code de conduite pour exécuter vos tâches quotidiennes. Vous verrez alors que nous mettons déjà en pratique, jour après jour, la plupart des préceptes énoncés comme une réalité allant de soi. Il se peut toutefois qu'il y ait des domaines où nous puissions encore nous améliorer. Efforçons-nous d'aborder également ces points.

Sommaire

1	Principes	4
2	Relations sincères avec les collaborateurs et les partenaires commerciaux	4
3	Concurrence loyale	5
4	Octroi / acceptation d'avantages	5
5	Usage de la propriété de l'entreprise	6
6	Protection des secrets d'affaires	6
7	Interdiction des délits d'initié	7
8	Gestion des conflits d'intérêt / abstention de toute activité privée	7
9	Interdiction de toute discrimination	8
10	Respect des dispositions relatives à la législation douanière et au contrôle des exportations	8
11	Protection de la santé et de la sécurité au travail	9
12	Sécurité des produits	9
13	Protection de l'environnement	10
14	Protection des données / manipulation de l'information / documentation	10
15	Comportement à l'égard des autorités	11
16	Observation du code de conduite et contrôle	11

1

Principes

La compétence, l'engagement et l'action responsable des collaborateurs constituent les conditions essentielles du succès de ZEISS. La responsabilité envers l'Homme et la Nature ainsi que la loyauté et la tolérance représentent des valeurs de notre entreprise qui ont été particulièrement mises en relief dans sa charte. Les principes suivants en font partie :

- Comportement conforme au droit et moralement irréprochable, respect des conditions-cadres juridiques et culturelles
- Loyauté envers ZEISS
- Relations franches, courtoises et respectueuses avec des collaborateurs et de tierces personnes
- Prise en considération convenable des intérêts de nos clients et de nos partenaires commerciaux
- Engagement social
- Intervention en faveur de la protection de l'environnement et de la sécurité au travail
- Abstention de toute forme de discrimination en raison du sexe, de l'appartenance à une certaine race ou religion ou d'autres critères
- Comportement pleinement responsable et transparent dans la gestion des risques
- Professionnalisme, loyauté et fiabilité dans toutes les relations d'affaires

2

Relations sincères avec les collaborateurs et les partenaires commerciaux

Nos partenaires commerciaux (clients, partenaires de vente et fournisseurs) et nos collaborateurs occupent une position de premier plan dans nos activités. Les relations avec nos partenaires commerciaux et nos collaborateurs doivent être empreintes d'une fiabilité réciproque et de constance. Ils attendent de nous la droiture dans notre manière d'agir, la politesse dans l'établissement de nos relations, le respect et la loyauté. À cet égard, il faut également que les décisions soient prises et communiquées en toute transparence et sous une forme retraçable.

Ces principes régissant les relations avec les partenaires commerciaux et les collaborateurs ne peuvent se concrétiser que si les cadres dirigeants les mettent pareillement en pratique vis-à-vis du personnel et si les collaborateurs les respectent entre eux.

3

Concurrence loyale

Une libre économie de marché ne saurait se passer de réglementations protégeant la concurrence loyale. Presque tous les pays ont établi des lois à cette fin. Il s'agit notamment en l'occurrence de régir :

- l'interdiction d'ententes entre concurrents sur les prix, la répartition des zones géographiques, les quantités produites ou d'autres facteurs compétitifs,
- l'interdiction d'imposer des prix à des partenaires commerciaux,
- l'interdiction d'abuser d'une position dominante et
- le contrôle des fusions d'entreprises pour empêcher l'émergence de positions dominantes.

Interdites dans quasiment tous les systèmes juridiques, les ententes entre les participants au marché visant à restreindre la concurrence revêtent une pertinence particulière. L'interdiction porte d'emblée sur des conversations informelles, des accords tacites ou même ne serait-ce qu'un comportement convenu, s'ils visent à arranger ou à mettre en œuvre une mesure restrictive de concurrence. Il convient déjà d'éviter de paraître se prêter à de telles menées conspiratrices.

Aucune information confidentielle sur des prix, des modifications de prix imminentes ou sur des relations avec des clients et des fournisseurs ne doit être échangée lors de conversations avec des concurrents. Des exceptions s'appliquent lorsque des informations sont révélées dans le cadre d'un projet déterminé, par exemple d'une acquisition envisagée ou de la fondation d'une coentreprise, après la conclusion d'un accord de confidentialité.

Il faut respecter par ailleurs les réglementations respectivement en vigueur concernant le **comportement face à la concurrence**.

4

Octroi / acceptation d'avantages

Notre entreprise convainc par le prix, les performances, la qualité et l'aptitude des produits et des prestations de service qu'elle propose. Nous choisissons nos fournisseurs d'après les mêmes critères.

Aucun avantage personnel ne doit être demandé, accepté, proposé ou octroyé en vue d'obtenir la préférence dans la préparation, l'adjudication ou l'exécution d'un contrat. Dans le même ordre d'idées, il convient de respecter de surcroît la réglementation concernant **la conclusion de contrats d'agence commerciale ou de commission** lors de l'intervention de représentants de commerce et de conseillers. En principe, des cadeaux ne doivent pas être distribués ni acceptés. Il est fait exception à cette règle uniquement dans le cas de cadeaux publicitaires ou circonstanciels usuels ou de cadeaux correspondant aux coutumes et à la courtoisie d'un pays, conciliables avec les dispositions légales respectivement en vigueur. Une retenue particulière s'impose à l'égard de fonctionnaires ou d'agents publics, également à l'égard de ceux d'États étrangers.

Même la cession de l'usage illimité à titre de prêt ou la réception de produits ou d'autres objets peuvent s'apparenter à une donation interdite, à l'acceptation d'un avantage ou à l'octroi d'un avantage.

Des invitations s'adressant à des partenaires commerciaux ou en émanant, non corrélées à des visites d'affaires, inhabituelles ou disproportionnées exigent l'autorisation des instances internes de l'entreprise. Si tant est qu'un collaborateur soit confronté à une proposition ou à la demande d'un avantage personnel, il lui faut le signaler immédiatement à son supérieur. Du reste, il convient d'observer la version respectivement valable de la réglementation relative à l'**octroi et à l'acceptation de cadeaux et d'invitations** (gratifications). Dans le cas de donations, il convient de respecter les principes applicables à l'**attribution de dons** du groupe ZEISS qui en déterminent la nature et l'importance.

Le département de la déontologie de l'entreprise (Corporate Compliance Office) se charge de répondre aux questions portant sur des cas individuels en matière de conformité.

5

Usage de la propriété de l'entreprise

Chaque collaborateur est tenu de se servir de l'équipement d'exploitation, notamment des machines et des outils, ainsi que des systèmes d'information et de communication avec soin et conformément à l'usage prévu. En particulier, les systèmes d'information et de communication ne doivent être utilisés qu'à des fins liées au fonctionnement de l'entreprise. Les postes de travail et toutes les installations servant au personnel ou à l'exploitation doivent être constamment maintenus en bon état, tout dommage devant être signalé au supérieur hiérarchique.

La propriété de l'entreprise ne doit pas être utilisée à des fins privées ni éloignée de l'enceinte de l'entreprise sans autorisation expresse du service compétent en la matière.

Il importe de respecter la **réglementation sur les frais de voyage** respectivement applicable au sein de la société ZEISS pour établir des notes de frais.

6

Protection des secrets d'affaires

Notre savoir-faire et nos inventions sont des facteurs clés du succès de notre entreprise à long terme. La promotion des compétences créatives et innovantes de nos collaborateurs joue donc un rôle stratégique majeur, au même titre que la protection de la propriété intellectuelle contre la prise de connaissance par des tiers et contre tout accès non autorisé par des tiers. L'ensemble du personnel est invité par conséquent à respecter les normes de sécurité conformes requises tant dans sa communication personnelle que dans ses messages électroniques avec de tierces personnes.

La même règle s'applique aux informations confidentielles qui nous sont transmises par des tiers.

Les collaborateurs ne doivent pas participer à des débats publics (par ex. à des conférences, à des forums sur le réseau Internet, etc.) ou publier des informations afférentes à l'entreprise (par ex. sur Internet) en leur qualité de membres de la société ZEISS sans autorisation préalable.

En outre, les exigences respectivement en vigueur quant à la **communication chez ZEISS** doivent être remplies.

7

Interdiction des délits d'initié

Le droit relatif aux délits d'initié interdit l'exploitation d'informations privilégiées pour obtenir des avantages personnels directs ou indirects lors de l'achat ou de la vente de titres, ainsi que la transmission non autorisée de telles informations. Des informations privilégiées sont des faits non connus de tous qui se rapportent à un émetteur de titres et dont la divulgation est susceptible d'influencer considérablement le cours de ces titres, de sorte qu'elles revêtent une grande importance pour les investisseurs au moment de décider d'acheter ou de vendre un titre. Il peut s'agir ainsi d'informations concernant des acquisitions envisagées, des alliances stratégiques, des résultats financiers, des innovations, des problèmes avec des produits ou de contrats importants.

Les collaborateurs disposant d'informations privilégiées sur les sociétés de ZEISS cotées en bourse (par exemple Carl Zeiss Meditec AG) ou d'autres entreprises cotées en bourse du fait de leur activités professionnelles pour le compte de ZEISS ne peuvent pas acheter ni vendre leurs titres ni encore communiquer ces informations à de tierces personnes. Les « tierces personnes » en question désignent également les membres de la famille ou des partenaires et des amis, ainsi que des employés de ZEISS n'ayant pas connaissance des informations privilégiées dans l'exercice de leur profession. L'interdiction s'applique jusqu'à ce que l'information n'ait plus aucune influence sur l'évolution des cours de la bourse ou qu'elle ait été révélée publiquement.

Les délits d'initié interdits peuvent avoir des conséquences en droit pénal et en droit civil pour le collaborateur concerné comme pour l'entreprise.

8

Gestion des conflits d'intérêt / abstention de toute activité privée

Pour empêcher tout conflit entre des intérêts privés et les intérêts de l'entreprise, chaque collaborateur doit communiquer

- l'acceptation envisagée d'un mandat dans une autre entreprise,
- le début d'une activité secondaire rémunérée ou
- le commencement d'une activité d'entrepreneur à son supérieur ou au domaine du personnel compétent en la matière et il doit en obtenir l'aval. Ce principe vaut également pour se livrer à une activité secondaire non rémunérée risquant d'engendrer des conflits d'intérêts.

Des collaborateurs ne pouvant exercer certaines activités en raison d'un possible conflit d'intérêts ne peuvent pas non plus, en pareils cas, pousser des membres de leur famille, des partenaires ou des tiers à exercer lesdites activités.

ZEISS soutient l'engagement socio-politique ou social de son personnel. Une activité au sein d'associations, de partis politiques, d'autres institutions politiques ou sociales, que ce soit comme élu ou à titre honorifique, doit être conciliable avec l'accomplissement des obligations découlant du contrat de travail. L'expression d'opinions personnelles en public doit se faire sans se référer à la fonction dans l'entreprise et être animée par un souci de loyauté envers ZEISS. Cela n'exclut pas une culture de discussion constructive profitant à ZEISS et aux employés de ZEISS.

9

Interdiction de toute discrimination

Tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices ainsi que tous les partenaires commerciaux ont le droit d'être traités loyalement, poliment et avec respect par des supérieurs, d'autres membres du personnel et des collègues.

Personne ne doit être importuné ni discriminé en raison de sa race, de la couleur de sa peau, de sa nationalité, de son origine, de son sexe, de son identité sexuelle, de sa croyance ou de sa vision du monde, de ses convictions politiques, de son âge, de sa constitution physique ou de son apparence.

Chaque collaborateur est tenu de respecter la sphère personnelle des autres employés. Le harcèlement sexuel et le harcèlement de groupe sont proscrits.

10

Respect des dispositions relatives à la législation douanière et au contrôle des exportations

De par sa vocation internationale, l'entreprise ZEISS doit respecter les réglementations limitant la libre circulation des marchandises dans l'exercice de ses activités au niveau mondial. De multiples lois ou embargos tant au niveau national qu'au niveau international restreignent ou interdisent l'importation, l'exportation ou le commerce intérieur de marchandises, de technologies ou de prestations de service ainsi que les mouvements de capitaux et les transactions financières. Les restrictions et les interdictions peuvent provenir de la nature de la marchandise, du pays d'origine ou du pays utilisateur ou bien encore de la personne du partenaire commercial.

Les prescriptions nationales et internationales relatives au contrôle des exportations revêtent une importance particulière à cet égard. Chaque collaborateur doit respecter ces dispositions de contrôle au moment d'acheter, de transmettre, de produire ou de mettre en circulation des biens et des prestations de service ou lors du transfert ou de la réception de technologies. La nécessité d'obtenir des autorisations officielles doit être vérifiée avant d'exécuter chacune de ces actions.

De même, les entreprises du groupe ZEISS se reconnaissent dans la lutte contre la contrebande. Chaque entreprise de ZEISS ainsi que les employés agissant en son nom doivent respecter les dispositions douanières, respectivement applicables, lors de transactions d'importation et d'exportation.

Hormis les suites encourues par l'unité opérationnelle concernée, des infractions auxdites prescriptions risquent de gravement nuire à la réputation du groupe et d'avoir des conséquences incalculables. Toutes les entreprises de ZEISS doivent prendre les dispositions organisationnelles requises et désigner des personnes responsables garantissant le respect des prescriptions précitées.

Du reste, il convient d'observer la réglementation respectivement en vigueur concernant **le contrôle douanier et le contrôle des exportations**.

11 Protection de la santé et de la sécurité au travail

La sécurité sur le lieu de travail et la protection de la santé de tous les employés constituent des principes fondamentaux de ZEISS, déjà ancrés dans les statuts de la fondation.

Le respect des consignes de sécurité, la conscientisation des risques et la réflexion participative lors de toutes les activités importantes du point de vue de la sécurité sont exigés de chaque collaborateur. Cette règle s'applique à tous les dangers susceptibles d'apparaître au poste de travail de nos collaborateurs ou lors de l'emploi de nos appareils. Des accidents avérés ou des mises en danger et des nuisances jugées possibles ainsi que des quasi-accidents doivent être aussitôt signalés au supérieur hiérarchique, compétent en la matière.

Il incombe à la direction des unités opérationnelles d'établir et de superviser l'organisation des services de sécurité. Étant chargé de protéger ses collaborateurs, chaque supérieur doit les initier, les former et les surveiller en conséquence. Tous les cadres dirigeants sont astreints à procéder régulièrement à des analyses identifiant et évaluant les risques pour le personnel et sa santé aux postes de travail afin de déterminer et d'apprécier les dangers et les nuisances encourus. Ils se doivent également d'organiser la prévention par le biais de la médecine du travail.

12 Sécurité des produits

La sûreté et la fiabilité de nos produits déterminent notre réussite. Notamment notre capacité et notre vitesse d'innovation posent d'énormes exigences à tous nos collaborateurs s'occupant de la sécurité des produits et de la gestion de la qualité. La sécurité des produits commence au stade des études, elle accompagne les processus d'approvisionnement et de production, puis elle constitue un aspect essentiel lors de l'installation de nos produits chez le client et dans le cadre du service après-vente.

De multiples obligations légales s'appliquant au développement, à la production, à l'autorisation de mise sur le marché et à la distribution de nos produits servent à garantir la sécurité des produits. La gestion de la qualité et le domaine des Affaires réglementaires assurent la satisfaction des exigences légales.

13 Protection de l'environnement

Notre entreprise revendique la protection de notre environnement comme étant un devoir défini dans ses statuts et elle érige la fabrication de nos produits préservant les ressources en un facteur de production à respecter. Les principes directeurs suivants s'appliquent en matière de protection de l'environnement :

- Nous ménageons notre environnement, nous économisons toutes les ressources naturelles et nous évitons ou réduisons les nuisances subies par les êtres humains et la nature.
- Nous prenons en considération les exigences d'un environnement intact dès le stade des études et de la conception, au cours du cycle de fabrication, lors de l'emballage et de l'expédition de nos produits ainsi qu'au moment d'améliorer des procédés et d'introduire des équipements et des produits novateurs.

Nous comptons également sur le respect de toutes les lois et des ordonnances visant à protéger l'Homme, l'environnement et l'énergie, même de la part de nos partenaires commerciaux, notamment de nos fournisseurs.

Des formations consacrées à la protection de l'environnement font partie intégrante des programmes de qualification de nos collaborateurs. Le moyen d'élimination le plus écologique doit être choisi lors de l'évacuation des déchets s'il s'avère acceptable d'un point de vue économique.

Si des incidents devaient survenir risquant de polluer l'environnement, les services compétents de l'entreprise doivent en être immédiatement avisés en détail et ils doivent eux-mêmes procéder aux signalements prescrits par la loi auprès des autorités.

Par des rapports environnementaux réguliers, nous attestons en public que des activités écologiques s'inscrivent dans notre culture d'entreprise dont elles forment une composante réellement mise en pratique.

14 Protection des données / manipulation de l'information / documentation

Des activités commerciales efficaces et fructueuses supposent que toutes les informations pertinentes parviennent au cercle des destinataires indispensables. La dispersion sporadique d'informations risque par contre de provoquer un blocage. Tous les collaborateurs sont donc invités à déterminer minutieusement qui doit recevoir quels renseignements pour faire en sorte que les décisions s'imposant soient prises rapidement sur la base d'informations fiables.

Il faut veiller à respecter des normes de sécurité suffisantes lors de la transmission de données. Chaque collaborateur doit donc avoir bien conscience du degré de confidentialité requis au moment de transférer des informations.

La protection des données personnelles fait l'objet d'une attention toute particulière. Les données à caractère personnel de nos clients, de nos partenaires commerciaux et de nos collaborateurs ne doivent être collectées, enregistrées, traitées et transmises que dans le cadre des lois spécifiques du pays. De plus, la version respectivement en vigueur de la réglementation relative à la **protection des données et à l'utilisation de données personnelles** doit être respectée.

Tous les faits pertinents, afférents à nos activités commerciales doivent être systématiquement documentés sous une forme reproductible. Les délais légaux de conservation des documents doivent être respectés.

15

Comportement à l'égard des autorités

ZEISS s'efforce d'entretenir des relations coopératives et empreintes de franchise avec toutes les autorités compétentes. Dans la mesure où des autorités poursuivent des manquements au droit en vigueur, nous nous soumettons aux règles de la procédure engagée. Le droit de la partie concernée à l'assistance juridique fait partie de ces règles. L'exercice de ce droit et le recours au « privilège du silence » ne sauraient constituer un aveu de culpabilité.

Dans le cas d'enquêtes administratives, il convient de faire immédiatement intervenir les supérieurs hiérarchiques ainsi que les juristes de l'entreprise ou les employés du service fiscal dans des procédures touchant aux impôts.

Aucun collaborateur ne doit détruire ni enlever ni encore modifier des documents de l'entreprise sous leur forme imprimée ou électronique se rapportant à une enquête ou à une action d'ordre judiciaire, administratif ou relevant du droit privé.

16

Observation du code de conduite et contrôle

Chaque collaborateur reçoit un exemplaire de ce code de conduite. Il ne suffit pas cependant d'en prendre connaissance. Chaque collaborateur est appelé à examiner son propre comportement à la lumière des principes décrits précédemment et à cerner clairement les domaines d'activité où des améliorations sont réalisables.

Les cadres dirigeants s'attachent notamment à servir activement de modèle d'intégrité dans la gestion des affaires quotidiennes, à informer les collaborateurs dépendant de leur propre domaine de responsabilité des valeurs fondamentales sous-tendant ce code de conduite et à intégrer le code de déontologie à la formation des collaborateurs.

Le personnel d'encadrement est tenu par ailleurs d'assurer l'observation du code de conduite. Les violations de la loi et les infractions à ce code déontologique ne sauraient être tolérées. L'entreprise va imposer le respect des règles énoncées précédemment. Toute contravention peut donner lieu à des poursuites civiles, pénales et relevant du droit du travail.

Si des doutes d'ordre juridique pèsent sur son propre comportement ou si des indices laissent suspecter des affaires louches sur le plan légal dans son environnement de travail, chaque collaborateur est alors censé chercher conseil et assistance auprès de ses supérieurs, des services spécialisés, compétents en la matière ou des représentations défendant les intérêts du personnel. La franchise et la confiance se révèlent primordiales précisément dans les cas où des agissements risquent de nuire à l'entreprise.

En outre, il est possible de s'adresser au directeur du personnel ou au responsable de la conformité (Chief Compliance Officer) ou encore au responsable du département de la déontologie de l'entreprise (Corporate Compliance Office) sous le sceau de la plus stricte confidentialité.

Carl Zeiss AG
Corporate Compliance Office
73446 Oberkochen