



OBERAIGNER
Automotive

Règles de bonne conduite.

Nos règles et principes de bonne conduite.

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

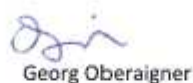
Que signifie intégrité chez Oberaigner? Quelles valeurs devraient régir nos actions et nos relations au sein de l'entreprise et avec nos partenaires d'affaires et nos clients ?

La directive établit des règles de bonne conduite claires.

Notre objectif commun est de faire de l'intégrité une évidence chez Oberaigner. Chacune et chacun de nous peut contribuer à une culture d'entreprise partagée à travers ses actions.



Wilhelm Oberaigner



Georg Oberaigner



Paul Oberaigner



Manfred Glaser



Albert Paster



Hubert Springer



Gerhard Innertsberger



Willi Rempfbauer



Thomas Wendschuh



OBERAIGNER
Automotive

I. Les valeurs communes d'Oberaigner.

1. Engagement en faveur de la qualité.
2. Faire preuve de responsabilité sociale, sociétale et mondiale.
3. L'intégrité, notre priorité.
4. Être sur la même longueur d'onde.
5. Des règles qui assurent la sécurité et le soutien.

II. Nos règles et principes de bonne conduite.

1. Nous protégeons les droits de l'homme et respectons les lois.
2. Nous traitons tout le monde de façon équitable, aussi bien en interne qu'en externe.
3. Nous réussissons avec nos partenaires commerciaux et nos clients.
4. Nous avons conscience de notre responsabilité sociale et sociétale.
5. Respect des règles de bonne conduite d'Oberaigner.



OBERAIGNER
Automotive

I. Les valeurs communes d'Oberaigner.

1. Engagement en faveur de la qualité.

Le groupe Oberaigner est une entreprise familiale prospère et un spécialiste de premier plan dans le développement et la fabrication de composants de systèmes automobiles. Nous développons et fournissons des composants essentiels pour les modèles d'entraînement à quatre roues motrices de camionnettes Mercedes-Benz depuis plus de 20 ans.

Ensemble, nous voulons faire de notre mieux, fournir les meilleurs composants et être les meilleurs à tous les égards : en termes de qualité, de norme technologique, de responsabilité sociale et sociétale, de respect mutuel au sein de l'entreprise, de collaboration avec nos partenaires commerciaux, de suivi de nos clients et de succès de notre entreprise. Nous ne perdons pas de vue le développement durable.

2. Faire preuve de responsabilité sociale, sociétale et mondiale.

Nous voulons faire preuve de responsabilité. C'est la seule façon d'atteindre le succès et le développement durable à long terme. Oberaigner reconnaît sa responsabilité sociale.

Cela inclut la responsabilité envers notre personnel. Leur travail et leur motivation sont des facteurs clés du succès de notre entreprise. Par conséquent, tous les cadres dirigeants d'Oberaigner s'engagent à les traiter avec respect et considération, peu importe leur domaine d'activités ou leur fonction dans l'entreprise, leur sexe, leur religion, leur couleur de peau ou leur origine. Nous avons tous droit au respect. Et la diversité est une richesse. Grâce à un plus grand spectre d'idées, de points de vue et de compétences, la diversité permet d'améliorer la qualité des décisions d'entreprise, contribuant ainsi à une meilleure compréhension mutuelle des préoccupations des autres. La condition préalable est que nos relations soient fondées sur la tolérance, l'ouverture, la confiance et l'équité.

Nous attendons de notre direction et de nos cadres qu'ils créent, à travers une conduite exemplaire, un bon environnement de travail, qu'ils soient justes dans leurs décisions et qu'ils soient attentifs aux besoins de leurs collaboratrices et collaborateurs. Nous voulons favoriser une culture de confiance et de responsabilité.

Nous assurons ainsi une rétribution adéquate et équitable de notre personnel. Nous assurons leur sécurité au travail et la protection de leur santé, ainsi que la



OBERAIGNER Automotive

promotion de leur développement professionnel et la protection de leurs droits fondamentaux au travail. Nous voulons faire en sorte que nos conditions de travail favorisent la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale.

Nous assumons et remplissons également notre engagement en matière d'utilisation responsable des ressources. Cela vaut pour le recours à la main-d'œuvre humaine ou à l'utilisation des actifs de l'entreprise, tout comme à l'utilisation des ressources naturelles, qu'il s'agisse de l'énergie, des matières premières ou des matériaux.

Nous voulons orienter nos processus de valeur ajoutée, de telle sorte qu'ils contribuent à laisser une base de vie écologique, sociale et économiquement viable aux générations futures. Une production respectueuse de l'environnement et des produits écologiques doivent être les valeurs fondamentales d'Oberaigner.

En tant qu'entreprise, nous sommes conscients que nous sommes également responsables du bien commun. Cela signifie non seulement que nous respectons les lois applicables dans les différents pays dans lesquels nous sommes actifs. Mais surtout que nous contribuons à l'amélioration des infrastructures, des conditions sociales et de la qualité de vie sur ces sites. Notre économie et nos produits doivent contribuer à améliorer le bien-être des personnes et à répondre à leurs besoins.

Toute entreprise à vocation internationale comme Oberaigner assume également une responsabilité mondiale. Il s'agit notamment de lutter contre la corruption à l'échelle mondiale afin d'améliorer les conditions sociales des personnes qui en souffrent, et permettre une concurrence loyale. Nous utilisons notre position sur le marché pour faire avancer les choses en qualité de leader. Nous sommes convaincus que cela renforce notre bonne image à travers le monde, nous assurant ainsi un succès économique durable.

3. L'intégrité, notre priorité.

L'enthousiasme, la discipline, le respect et l'intégrité sont des valeurs qui servent de leitmotiv à Oberaigner, dans la connaissance que les grands succès économiques ne peuvent être atteints à long terme que si les actions entrepreneuriales suivent des principes éthiques qui sont acceptés et jugés équitables. Il est depuis toujours avéré que les communautés de valeurs sont les meilleures communautés de création de valeur à long terme. Par conséquent, nous nous efforçons de faire notre travail de façon décente, avec intégrité et avec le meilleur succès possible.

Cela nécessite le respect des lois applicables. Mais aussi le respect des règles internes de l'entreprise. Ces règles nous servent d'orientation et déterminent précisément ce qui est souhaité, autorisé ou interdit.



OBERAIGNER

Automotive

Nos règles définissent ainsi le cadre d'action au sein duquel chaque individu de l'entreprise peut agir de façon autonome sur une base sécuritaire. Toutefois, ces règles doivent être compatibles avec les valeurs de l'entreprise, et en essence aussi avec les idées que notre personnel se fait d'une conduite « décente » et intègre. C'est uniquement de cette façon qu'elles pourront être acceptées et observées par conviction, et que leur caractère contraignant pourra s'accorder avec la volonté du personnel, c'est seulement de cette façon que l'intégrité pourra s'imposer dans le quotidien de l'entreprise.

Une conduite conforme, exemplaire, cohérente et donc crédible, notamment de la part de nos cadres dirigeants, est alors nécessaire pour donner un poids identifiable à ces règles.

Les règles seules ne suffisent malheureusement pas toujours. En particulier dans les situations qui nécessitent que des décisions soient prises, où des décisions difficiles sont souvent associées à des intérêts contradictoires qui doivent être remis sur la bonne voie.

Les règles ne prévoient souvent dans ce cas que des consignes abstraites, mais pas de code de conduite concret ou d'aides à la décision pour chaque cas individuel. Ici, on ne peut s'appuyer essentiellement que sur notre propre évaluation de ce qui est bon ou mauvais. Il est important de savoir ici si la propre boussole interne est

compatible avec les attentes de l'entreprise qui sont au final déterminantes pour les actions et décisions concrètes.

4. Être sur la même longueur d'onde.

Pour pouvoir se rassurer, gagner en confiance et prendre des décisions autonomes même dans des situations de dilemme, il est nécessaire que le personnel de l'entreprise partage la même compréhension des principes d'intégrité qui devront guider tout le monde. Un dialogue ouvert entre les cadres dirigeants et le reste du personnel et leurs représentations respectives est important à ce niveau. Ainsi, nous pouvons nous accorder sur la définition à donner au principe d'intégrité dans l'entreprise, qui pourra alors se refléter dans les règles et les initiatives autonomes.

Nous allons poursuivre cette approche de façon durable à l'échelle d'Oberaigner. Un tel dialogue est absolument nécessaire et il y a un consensus sur le fait que le dialogue favorise l'intégrité et l'équité au quotidien, contribuant à ce que les responsables soient soutenus en cas de décisions difficiles, à une meilleure compréhension mutuelle et à renforcer la relation de confiance pour des échanges fructueux et honnêtes.



OBERAIGNER
Automotive

5. Des règles qui assurent la sécurité et le soutien.

Ces règles de bonne conduite montrent clairement que le respect mutuel, l'appréciation mutuelle, la responsabilité pour ses propres actes, un comportement équitable, transparent et ouvert, la confiance mutuelle, le respect des collègues et des règles claires et compréhensibles sont les conditions essentielles pour une intégrité appliquée à l'échelle de l'entreprise, du point de vue du personnel. Avec ses règles, la directive définit des principes de bonne conduite, attribue des droits et des obligations et fournit des orientations pour les actions, qui s'appliquent à tout le personnel d'Oberaigner, afin d'assurer la sécurité et le soutien dans le cadre des activités effectuées dans l'intérêt de l'entreprise. Lorsque les règles ne prévoient pas d'orientations, il est important de demander conseil aux collègues et/ou au cadre dirigeant respectif. En outre, les Ressources humaines fournissent conseils et assistance au personnel pour toute question en rapport avec la bonne conduite.



OBERAIGNER
Automotive

II. Nos règles et principes de bonne conduite

1. Nous protégeons les droits de l'homme et respectons les lois applicables.

En tant qu'entreprise internationale, Oberaigner assume une responsabilité mondiale. Nous accordons une importance particulière aux principes suivants :

- la protection des droits de l'homme
- la protection des droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté d'association et le droit de négociation collective, l'élimination de la discrimination à l'embauche et le refus du travail forcé et du travail des enfants
- la protection de l'environnement à long terme
- la lutte contre la corruption.

Nous tenons à souligner que ces principes ne sont pas seulement observés par nous, mais aussi par nos partenaires commerciaux et nos clients.

Nous respectons en outre les lois et règlements internationaux et locaux. Ensemble, nous veillons à ce que tous les membres d'Oberaigner respectent les lois et les règlements en rapport avec notre travail.

2. Nous traitons tout le monde de façon équitable, aussi bien en interne qu'en externe.

Dans nos relations internes et externes, nous favorisons une culture qui se caractérise par l'ouverture et la tolérance, le respect et la politesse, ainsi que l'équité et la confiance.

Chaque employé(e) doit pouvoir être rassuré(e) que sa dignité et sa personne seront respectées de tous et en tout temps. Nos relations sont basées sur le respect mutuel.

Nous encourageons la diversité et respectons le principe d'égalité de traitement.

La diversité d'idées, de points de vue et de compétences permettent d'améliorer la qualité de notre travail, garantissant ainsi notre succès à long terme. Nous voulons profiter de la diversité de la société, des langues, des cultures et des modes de vie. Nous encourageons et respectons cette diversité.



OBERAIGNER Automotive

Par conséquent, nous ne discriminons personne et traitons tout le monde de façon égale, peu importe :

- l'ascendance, l'origine et la nationalité,
- la religion et la croyance,
- l'activité politique ou syndicale,
- le sexe et l'orientation sexuelle,
- l'âge,
- un éventuel handicap,
- l'état de santé.

Nous protégeons les droits de la personnalité de chaque individu.

Notre mission commune est de créer un environnement de travail où règnent l'équité et le respect des collègues. Cela est possible uniquement si nous respectons chaque individu et si nous respectons mutuellement. Nous ne tolérons donc pas de remarques ni d'actes hostiles et agressifs envers nos collègues, nos partenaires commerciaux ou nos clients.

Toute forme de harcèlement ou d'intimidation est interdite chez Oberaigner. Nous sommes absolument contre toute action allant dans ce sens.

Nous protégeons la vie privée de chaque individu.

Une relation de confiance exige que nous respections et protégeons la vie privée de nos employés, de nos partenaires commerciaux et de nos clients. Cela s'applique à notre comportement les uns envers les autres, ainsi qu'à l'utilisation et au traitement des informations. Par conséquent, nous ne traitons et n'utilisons les données personnelles que dans la mesure permise par les lois, les règlements et nos directives internes.

Nous conservons les informations personnelles de façon sécurisée et prenons les mesures de précaution nécessaires pour empêcher toute utilisation non autorisée.

Nos cadres dirigeants agissent de manière responsable et font preuve d'estime.

Une action responsable exige des dirigeants responsables. Par conséquent, nous attendons de nos cadres dirigeants à tous les niveaux, qu'ils soient des modèles d'intégrité, afin de donner une orientation aux employés et d'assurer une bonne ambiance de travail. A travers une attitude ouverte envers les collaboratrices et les collaborateurs, ils permettent un échange ouvert d'idées.



OBERAIGNER

Automotive

Nous nous engageons pour une bonne collaboration.

Le respect et l'appréciation mutuelle doivent être les valeurs qui caractérisent notre collaboration. Cela signifie que nous sommes ouverts aux différents points de vue, que nous abordons les problèmes de façon ouverte, pour ensuite chercher des solutions ensemble. C'est seulement de cette façon qu'un environnement basé sur la confiance, la tolérance et l'équité peut se développer.

Nous offrons des conditions de travail sûres et équitables.

Oberaigner garantit la sécurité et la protection de la santé au travail. Nous veillons ici au respect des réglementations locales et nationales pertinentes comme normes minimales. Nous créons des conditions de travail qui motivent et encouragent. Nous voulons façonner notre environnement de travail de telle sorte qu'il soit possible de concilier la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée.

Nous coopérons en toute confiance avec tous les employés, avec les délégués du personnel et avec les syndicats. Nous nous efforçons d'obtenir un juste équilibre ici entre les intérêts économiques de la société et les intérêts des employés. Même en cas de désaccord, notre objectif reste de créer et de préserver ensemble une base solide pour une collaboration constructive.

Nous nous engageons pour la réussite.

Nous accomplissons nos tâches avec le plus grand engagement, la plus grande motivation et en esprit d'équipe. Nous assumons la responsabilité pour nos propres actions, et travaillons de façon soignée et efficace.

Nous apportons nos connaissances et notre savoir-faire comme contribution à la réussite de l'entreprise, et nous relevons les défis d'avenir avec engagement et compétence. Les idées et suggestions de tous nos employés nous permettent ainsi d'avancer. Nous les encourageons et les soutenons. Nous travaillons en outre toujours de façon prévenante et respectueuse des collègues.

Nous prenons également les erreurs comme une opportunité.

Nous voulons apprendre de nos erreurs. Et pour cela, il est important de reconnaître ses erreurs et de les accepter. Nous souhaitons et attendons aussi que les erreurs et les écarts de comportement nous soient signalés. C'est de cette manière seulement qu'ensemble, nous pourrions éviter des dommages à nos employés et à l'entreprise.



OBERAIGNER Automotive

Les employés qui discutent ouvertement des erreurs et des écarts de comportement ou qui les signalent ne seront en aucun cas défavorisés. C'est de la même manière que nous réagissons face aux employés à qui des écarts de comportement sont reprochés.

Nous faisons attention à la propriété et aux biens de notre entreprise.

Il est dans notre intérêt commun de préserver la propriété et les biens d'Oberaigner. Pour nous, il va sans dire que nous allons protéger les biens de l'entreprise, les utiliser avec soin, et que nous n'allons pas les utiliser de façon inadéquate ou sans autorisation à des fins personnelles, et que nous n'allons en aucun cas nous approprier ces biens. Les ressources monétaires et matérielles qui sont volées, détournées ou utilisées de façon abusive, manquent à notre entreprise et nous causent à tous un préjudice.

Nous veillons à la transparence et au principe de proportionnalité.

Une coexistence responsable exige des décisions transparentes et compréhensibles. C'est seulement ainsi qu'elles pourront être acceptées. Par ailleurs, nous mettons l'accent sur la transparence et restons justes envers les personnes concernées, même dans le cadre des contrôles et des enquêtes.

Face aux écarts de comportement, nous réagissons systématiquement à travers des mesures équilibrées et compréhensibles. Oberaigner s'appuie ici sur le principe de proportionnalité. Nous vérifions donc, dans chaque cas, quelles mesures sont appropriées, nécessaires et raisonnables.

3. Nous réussissons avec nos partenaires commerciaux et nos clients.

La concurrence motive et incite à des performances maximales. Notre objectif est de faire les meilleures affaires avec les meilleurs produits, de la meilleure façon qui soit, c'est-à-dire de façon décente. C'est pourquoi nous traitons nos concurrents de façon équitable, et travaillons avec nos partenaires commerciaux et nos clients sur la base du respect et de la confiance. La base d'une telle approche sont des principes communs qui déterminent nos activités commerciales.

Nous sélectionnons donc nos partenaires directs en fonction de leurs principes, en évaluant si ces derniers sont compatibles avec ceux que nous nous sommes nous-même fixés dans cette directive. Nous veillons à ce que ces principes soient également respectés dans le cadre de nos relations d'affaires. Nous ne travaillons pas avec les partenaires commerciaux et les clients qui enfreignent les droits de l'homme les droits des travailleurs au sens des « Principes de responsabilité sociale chez Oberaigner », les droits de protection de l'environnement ou l'interdiction de la corruption.



OBERAIGNER Automotive

Nous nous engageons pour la concurrence loyale et respectons les lois.

Nous nous engageons en faveur de la concurrence loyale sur les marchés, et respectons les lois sur les cartels et la concurrence. Les accords illicites et les pratiques concertées qui visent à/ou qui sont susceptibles de restreindre la concurrence, sont interdits chez nous. Nous mettons un terme à ces pratiques et les sanctionnons immédiatement dès que nous les détectons.

Nous nous engageons également à respecter d'autres lois et règlements dans le cadre de nos activités internationales et de la conquête de nouveaux marchés. Il s'agit notamment :

- de la législation sur le commerce extérieur, y compris les réglementations de contrôle des exportations
- du droit fiscal et douanier
- des lois sur le blanchiment d'argent
- des lois anti-terroristes.

Nous traitons les informations secrètes de façon confidentielle.

Les secrets d'affaires tels que les inventions, les nouveaux produits ou les concepts de véhicules et les chiffres de vente actuels sont des informations précieuses. Ces informations nous permettent en effet d'avoir une longueur d'avance sur la concurrence. Raison pour laquelle nous traitons tous les secrets d'affaires de façon confidentielle, et ne les divulguons pas à des tiers.

De la même manière, nous respectons les secrets d'affaires de nos concurrents, de nos partenaires commerciaux et de nos clients.

Nous appliquons le principe suivant : nous ne soudoyons pas et nous ne nous laissons pas corrompre.

Nous ne faisons pas les affaires à n'importe quel prix. Nous tenons à obtenir nos contrats de façon juste et correcte. Oberaigner ne tolère pas les pratiques contraires à l'éthique ou de corruption de la part de ses employés ou de ses partenaires commerciaux, et prend des mesures pour lutter contre ces pratiques. Parce que les décisions fondées sur la corruption sont immorales, faussent la concurrence, portent préjudice à l'entreprise et à son image, et portent atteinte au bien commun.

Nos relations avec les parties, les autorités nationales et étrangères ainsi que les fonctionnaires, sont basées sur l'éthique des affaires. Nous n'effectuons jamais de paiement, et n'accordons jamais de cadeaux ou d'autres avantages pécuniaires aux fonctionnaires, aux employés du service public ou aux employés d'entreprises du secteur public, pour obtenir



OBERAIGNER Automotive

des marchés ou des avantages pour Oberaigner ou pour d'autres personnes. Nous nous en tenons à nos principes même si de telles prestations sont attendues ou sont « monnaie courante » pour les actes administratifs. De même, nous nous abstenons d'effectuer des paiements indus pour ne pas influencer sur des transactions commerciales concrètes avec les entreprises privées. Nous veillons lors de nos opérations commerciales toujours à éviter de susciter tout sentiment d'influence chez nos partenaires commerciaux et nos clients.

Oberaigner veille, à travers des campagnes de sensibilisation et des contrôles, à ce que toute pratique de corruption soit évitée ou identifiée et sanctionnée. Nous voulons influencer notre influence sur le marché pour progresser aussi en tant que leader dans la lutte contre la corruption. Nous sommes convaincus que cela renforce notre bonne image à travers le monde, nous assurant ainsi un succès économique durable.

Nous faisons bien la part entre les intérêts personnels et les intérêts de l'entreprise.

Oberaigner respecte les intérêts personnels et la vie privée de ses employés. Les intérêts personnels ou les intérêts financiers individuels ne doivent pas influencer sur les décisions d'affaires, au risque d'entrer en conflit avec les intérêts de l'entreprise.

Par conséquent, nous évitons les situations où les intérêts personnels ou les intérêts financiers individuels peuvent coïncider avec les intérêts de notre groupe ou de nos partenaires commerciaux.

Si de tels conflits d'intérêts sont identifiés, nous les dévoilons et cherchons une solution avec le cadre dirigeant respectif, qui n'affectera pas les intérêts d'Oberaigner.

Les conflits d'intérêts peuvent par exemple survenir lorsque les employés :

- acceptent, offrent ou accordent des cadeaux et des invitations,
- sont membres du Conseil d'administration d'une autre entreprise, sont engagés dans une activité accessoire ou participent dans des entreprises concurrentes.

Dans ces cas, les actions doivent s'appuyer sur les principes suivants :

Cadeaux, dons et invitations.

En tant qu'employés d'Oberaigner, nous ne devons pas encourager, solliciter ou exiger pour nous-mêmes ou pour des tiers, des cadeaux ou autres dons ou invitations, ni des services personnels ou des faveurs de partenaires commerciaux et de clients.

Nous rejetons les cadeaux et autres dons ou invitations de partenaires commerciaux et de clients, si leur valeur peut influencer nos décisions ou donner l'impression d'un jeu d'influence.



OBERAIGNER Automotive

Nous n'acceptons les remises et autres avantages proposés par nos partenaires que s'ils sont accordés à tous les employés.

Nous ne devons accepter les cadeaux promotionnels et les cadeaux occasionnels volontaires de partenaires commerciaux et de clients que dans une valeur et dans un cadre raisonnables. Nous nous orientons sur la valeur de 50 euros pour déterminer ce qui est jugé raisonnable.

Nous n'acceptons les invitations de partenaires commerciaux et des clients pour les restaurants et les événements que si celles-ci sont volontaires, s'inscrivent dans le cadre d'un événement d'affaires, ne sont pas organisés régulièrement sans raison et si la restauration a lieu dans le cadre de la coopération normale et en proportion avec l'événement.

En cas de doute quant à l'adéquation de cadeaux, de dons ou d'invitations, nous consultons la direction.

Nous communiquons ouvertement sur l'acceptation de cadeaux et de dons ou d'invitations au restaurant ou à des événements, et nous documentons si ces cadeaux et dons dépassent la valeur indicative de 50 euros, respectivement 100 euros pour les invitations. Sous réserve des obligations de communiquer en vertu d'autres dispositions légales.

Nous n'offrons des cadeaux et dons aux partenaires commerciaux et aux clients que dans une mesure raisonnable et dans le cadre de la marche normale des affaires.

Si nous invitons des partenaires commerciaux et des clients, cela doit également être effectué dans une mesure raisonnable et en proportion avec l'événement. Cela ne doit pas donner l'impression que nous voulons rendre une personne dépendante.

Membres de conseils et activités accessoires.

L'occupation d'un poste dans le conseil d'administration, le conseil consultatif ou le conseil légal d'une autre entreprise commerciale est autorisée uniquement si cela a été au préalable approuvé par la direction.

Les activités accessoires rémunérées doivent être signalées au supérieur compétent avant la prise de fonction, qui se chargera de vérifier l'absence d'éventuels conflits d'intérêts. En cas de conflit d'intérêts, l'activité accessoire peut être interdite, si les intérêts légitimes de l'entreprise sont menacés.



OBERAIGNER Automotive

Participations.

Tous les employés d'Oberaigner ne doivent acquérir et détenir des parts et participations dans les entreprises de partenaires commerciaux et de concurrents

- que si ces parts et participations ne sont pas importantes et
- si tout conflit d'intérêts et même la seule apparence d'un tel conflit sont exclus.

Cette règle ne doit pas être contournée sous le prétexte que la part a été acquise ou est maintenue par un tiers sur ordre de l'employé/des employés.

Nous conservons les informations d'initié pour nous.

Il est interdit de divulguer des informations d'initié sur Oberaigner.

Par informations d'initié, on entend les informations qui ne sont pas publiques et qui sont uniquement divulguées aux employés dans le cadre de leur travail.

Il s'agit, entre autres, des informations sur :

- les résultats financiers
- les fusions ou les acquisitions
- les innovations techniques et le carnet de commandes
- des changements importants dans l'organisation de la direction ou en rapport avec les relations d'affaires.

Nous traitons ces informations inédites de façon confidentielle, nous ne les utilisons pas pour des transactions privées et nous ne les divulguons de façon injustifiée pas à des tiers, même pas à nos proches du cercle familial et amical.

4. Nous avons conscience de notre responsabilité sociale et sociétale.

Nous encourageons le bénévolat.

Le bénévolat est ce qui garantit la cohésion sociale. En tant qu'entreprise qui prend ses responsabilités sociales au sérieux, nous saluons et soutenons l'engagement bénévole de nos employés, peu importe qu'il s'agisse d'activités politiques démocratiques, sociétales, sociales ou caritatives.



OBERAIGNER
Automotive

Image publique.

Le droit à la liberté d'expression s'applique aux déclarations des employés. Nous veillons, lors de déclarations dans des événements, en public ou dans des espaces de communication libres, à bien présenter les points de vue personnels comme tels. Lors d'apparitions publiques pour le compte de la société, nous veillons dans notre comportement et nos déclarations à ce que la réputation d'Oberaigner ne subisse aucun préjudice.

Nous nous engageons pour la qualité et la sécurité de nos produits.

Nous voulons concevoir la mobilité du futur de la façon la plus sécurisée possible. Par conséquent, nous mettons l'accent sur une qualité maximale et sur des améliorations continues de la qualité, ainsi que sur l'utilisation de solutions innovantes dans nos véhicules. Ces facteurs sont essentiels pour la croissance et le succès d'Oberaigner.

Nous travaillons selon les principes du développement durable et utilisons les ressources de manière responsable.

Nous nous sommes fixés l'objectif d'améliorer l'impact environnemental de notre production, et de contrôler nos produits chaque année à cet égard.

Nous menons un dialogue transparent avec les acteurs politiques et sociaux.

En tant qu'entreprise à vocation internationale, nous sommes soumis à divers changements et décisions politiques qui affectent notre orientation commerciale. Par conséquent, il est important pour l'avenir d'Oberaigner, que nous défendions les intérêts de notre entreprise dans un dialogue ouvert avec les gouvernements, les associations, les organisations et les groupes sociaux. De la même manière, nous sommes attentifs à leurs suggestions et tenons aussi compte de leurs intérêts.

Nos dons et activités de parrainage sont transparents.

Nous mettons l'accent sur la transparence de nos dons et de nos activités de parrainage. Nous faisons des dons volontaires, n'exigeons pas de contrepartie et respectons les lois ou les règlements locaux applicables.

Nos activités de parrainage servent à laisser une image et une perception positives de notre entreprise au public.

Les dons et autres aides, les activités de parrainage et les autres avantages pécuniaires accordés aux partis politiques, aux candidats ou aux titulaires de charges administratives, sont accordés par Oberaigner uniquement sur la base d'une décision de la direction.



OBERAIGNER
Automotive

5. Respect des règles de bonne conduite d'Oberaigner.

Oberaigner attend des membres de ses organes dirigeants, de ses cadres dirigeants et de ses employés, que ces derniers respectent les présentes règles de bonne conduite. Tous les employés doivent se familiariser avec le contenu des présentes règles, les connaître et agir en conséquence. Parce que ces règles constituent la base de notre travail quotidien.

Nos cadres dirigeants doivent s'assurer que tous les employés maîtrisent et respectent ces règles de bonne conduite. Ils sont les principaux interlocuteurs de leurs employés, et aident ces derniers à agir de façon correcte, en conformité avec nos valeurs.

Outre les cadres dirigeants, le département des Ressources humaines est également compétent pour répondre aux questions et fournir des conseils en matière de bonne conduite.

Les règles de bonne conduite ne peuvent pas régir les normes, les procédures et les dispositions de l'entreprise dans tous les détails. Si Oberaigner a adopté des directives, des instructions ou des dispositions plus précises pour différents cas, celles-ci sont contraignantes.

Des spécificités au niveau de certaines unités d'organisation, de certains départements ou de certains sites, peuvent exiger des règles supplémentaires. Ces règles sont également contraignantes.

Toute violation de ces règles de bonne conduite ou d'autres directives et règlements d'Oberaigner peuvent avoir des répercussions sur la relation de travail et impliquer d'autres conséquences juridiques, dans le respect du principe de proportionnalité.