



Charte

Ethique et comportements

UGIVIS SAS s'est construit autour de valeurs fortes, qui façonnent notre culture et guident nos actions. Pour la plupart d'entre nous, ces valeurs sont implicites, et c'est oralement que nous les exprimons.

Au-delà des convictions et des engagements qui nous rassemblent, j'ai souhaité formaliser aussi dans ce document l'ensemble des règles de conduite qui s'imposent à notre entreprise et à tous nos collaborateurs. Ces règles ne sont pas nouvelles. Chaque service s'est organisé pour s'assurer de leur respect en déployant son système de contrôle interne. Elles sont relayées à tous les niveaux hiérarchiques, en particulier auprès de chaque nouvel arrivant dès sa prise de fonction. Avec cette nouvelle Charte, qui explicite ces règles pour l'ensemble de nos collaborateurs mais aussi pour nos publics externes : clients, fournisseurs, administrations, partenaires institutionnels, filiales du groupe VALBRUNA, nous franchissons un pas supplémentaire.

À travers cette Charte, nous ne rappelons pas seulement que l'appartenance à UGIVIS SAS implique un strict respect des lois et règlements en vigueur. Nous énonçons les principes d'éthique professionnelle qui doivent, en toutes circonstances et dans tous les pays, inspirer nos comportements. Nous affirmons qu'UGIVIS SAS attend de chaque collaborateur un comportement irréprochable, fondé sur la probité, la loyauté, le respect de la dignité et des droits individuels des salariés.

Ces règles ont été examinées et approuvées par le Président de notre groupe. Outre leur diffusion en interne et sur notre site Internet, j'invite les responsables de nos différents services à les diffuser auprès de leurs équipes selon la forme qui leur paraîtra la plus efficace pour en assurer le respect, en les complétant si nécessaire en fonction des spécificités des activités des personnes concernées.

Jean-Paul Amaro – Directeur Général

Avant-propos

Charte éthique et comportements UGIVIS SAS

Chacun des cadres d'UGIVIS SAS verra désormais sa performance personnelle appréciée notamment en fonction du respect de ces règles. J'ai décidé de missionner un référent éthique d'UGIVIS SAS qui veillera, en liaison avec la Direction à la bonne compréhension de cette Charte. Il pourra être consulté directement et en toute confidentialité par tout collaborateur qui rencontrerait des difficultés ou s'interrogerait sur la délimitation ou l'application de ces règles.

Je compte sur chacun d'entre vous pour se les approprier. C'est ainsi qu'UGIVIS SAS continuera à inspirer la confiance de ses clients, de ses partenaires, de son actionnaire et de ses collaborateurs. C'est ainsi que nous serons fidèles aux valeurs qui nous rassemblent.

Qui sommes-nous ?

Nous sommes une société au savoir-faire reconnu.

Le métier d'UGIVIS SAS est de fabriquer des éléments de fixations et des fils tréfilés en aciers inoxydables et en aciers spéciaux. Nos produits sont utilisés dans des secteurs aussi variés que l'industrie automobile, les transports ferroviaires, l'énergie, l'agro-alimentaire ou l'aéronautique.

Notre objectif est la performance globale.

La performance de notre entreprise ne se limite pas à son résultat économique et financier. Notre objectif est la création de valeur globale. Notre métier nous fait obligation de nous interroger sur la finalité et l'utilité de nos réalisations, en répondant aux attentes des utilisateurs.

Les enjeux du changement climatique doivent nous inciter à développer la valeur environnementale de nos productions. Notre performance s'apprécie aussi en termes d'intégration de l'entreprise dans le tissu local, ainsi que de contribution au développement économique, social et sociétal.

Nous croyons aux valeurs humanistes.

Pour UGIVIS SAS, une réussite économique durable est indissociable d'un projet humain ambitieux. Nos valeurs d'humanisme sont ancrées dans notre culture d'industriel. La confiance, le respect, la solidarité, la primauté donnée aux hommes sur les systèmes, la valorisation simultanée de l'initiative individuelle et du travail collectif sont au cœur de notre identité. Ces valeurs guident nos actions et nos comportements, inspirent notre management et notre organisation. Elles se concrétisent, vis-à-vis de l'ensemble de nos collaborateurs, par notre volonté d'un développement harmonieux et partagé.

Notre modèle managérial est le garant de notre cohésion.

UGIVIS SAS se caractérise par un mode de management qui est le garant de sa cohésion et le moteur de son développement. Ce modèle repose sur l'autonomie et la responsabilisation des collaborateurs. La confiance dont bénéficient ces derniers est indissociable de principes intangibles de loyauté et de transparence. Ce modèle favorise la performance de chaque collaborateur dans le cadre de règles du jeu claires. La valorisation de l'initiative individuelle va de pair avec la mise en réseau des équipes et des compétences, favorisant la transversalité entre métiers et le fonctionnement en mode projet.

Les vraies réussites sont celles que l'on partage.

En recherchant la performance globale, en poursuivant un projet économique et social inscrit dans la durée, UGIVIS SAS a l'ambition de partager ses réussites avec ses salariés, ses clients, son actionnaire et l'ensemble des acteurs de la Cité.

Nos engagements

Social

Agir en employeur responsable.

UGIVIS SAS privilégie aussi souvent que possible la création d'emplois durables. Son ambition est de favoriser le développement professionnel de ses collaborateurs en proposant à chacun, selon les besoins et dans la mesure du possible, un projet de formation personnalisé, et en leur offrant des perspectives d'évolution qui valorisent leurs compétences, leur créativité et leur énergie d'entreprendre.

En amont des recrutements UGIVIS SAS, en relation avec les écoles, son syndicat professionnel et les acteurs de l'emploi, agit pour développer l'attractivité de ses métiers, élaborer des parcours qualifiants, favoriser l'insertion professionnelle et contribuer au développement de l'emploi, en particulier auprès des jeunes.

La démarche d'employeur responsable d'UGIVIS SAS s'exprime aussi dans le dialogue social actif avec les instances représentatives du personnel, dans le respect de l'indépendance et du pluralisme syndical.

Assurer la sécurité de chaque collaborateur.

Veiller à la santé et à la sécurité au travail de ses collaborateurs est le premier devoir d'UGIVIS SAS. Notre objectif est d'atteindre le zéro accident. Cet objectif s'applique aux collaborateurs d'UGIVIS SAS ainsi qu'aux intérimaires et aux salariés des sous-traitants. UGIVIS SAS engage toutes les actions de prévention appropriées pour atteindre cet objectif. Le management, à tous les niveaux hiérarchiques, s'implique fortement dans le pilotage, la mise en œuvre et le suivi des politiques sécurité. Les résultats dans ce domaine font partie des éléments d'appréciation de la performance des managers.

Garantir l'égalité des chances pour tous.

UGIVIS SAS a pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, à l'embauche et dans les relations de travail. La gestion des ressources humaines et, plus généralement, les relations entre les collaborateurs sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité. UGIVIS SAS poursuit une politique volontariste de management de l'égalité des chances, en particulier en matière de mixité et d'égalité professionnelle

Partager les fruits de la croissance.

UGIVIS SAS encourage ses salariés à mettre l'accent sur les responsabilités individuelles et les performances de chacun. L'entreprise favorise la participation des salariés aux résultats à travers des dispositifs de primes collectives et individuelles.

Environnement

Déployer une politique d'éco-efficacité

UGIVIS SAS est pleinement conscient des mutations que la lutte contre le changement climatique implique. L'entreprise s'est fixée pour priorité de développer l'éco-conception et en responsabilisant les différents acteurs de la chaîne de valeur, de la conception à l'utilisation de ses produits.

Réduire l'impact des activités

UGIVIS SAS s'efforce d'atteindre les meilleurs standards environnementaux en matière de préservation des ressources naturelles, de consommations énergétiques, de gestion des déchets et de protection de la biodiversité.

Innovation

Développer l'innovation participative

La culture d'innovation d'UGIVIS SAS se confond avec sa culture d'entrepreneur. En cohérence avec son modèle de management, l'entreprise développe son potentiel d'innovation en encourageant au plus près du terrain les initiatives concrètes de ses collaborateurs. Englobant non seulement les aspects technologiques mais aussi toutes les innovations qui nourrissent une démarche de progrès (méthodes, management, services, sécurité, développement durable...).

Introduction

Chaque collaborateur d'UGIVIS SAS, quels que soient ses fonctions et son niveau hiérarchique, se doit de respecter les principes de comportement décrits dans les présentes règles. Celles-ci n'ont pas pour objet de se substituer aux lois et règlements applicables, mais de définir des attitudes et de donner des repères qui, au-delà du nécessaire respect de la loi, traduisent un comportement personnel et professionnel exemplaire dans l'intérêt de l'entreprise.

Dans leur mise en œuvre, chacun doit faire preuve de bon sens et de probité. Chaque collaborateur doit acquérir une connaissance suffisante des règles applicables à ses activités, quel que soit le pays où elles se situent, afin de lui permettre de déterminer le moment où il lui devient nécessaire de prendre conseil auprès de sa hiérarchie, du service des ressources humaines ou des conseils du Groupe.

Si les présentes règles s'avèrent incomplètes ou imprécises dans certaines situations, si un collaborateur ressent une incertitude ou un doute sur la conduite à tenir en face de situations particulières, celui-ci est invité à consulter sa hiérarchie ou le référent éthique.

Respect des personnes.

UGIVIS SAS applique une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Nous nous interdisons notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite tels le sexe, l'âge, les mœurs, l'appartenance à une ethnie ou à une nationalité, les handicaps, les opinions ou les engagements religieux, politiques ou syndicaux. Toute pression, poursuite ou persécution à caractère moral ou sexuel ou plus généralement contraire à la loi est interdite. Chacun respecte les lois relatives au respect de la vie privée des collaborateurs, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques.

Respect de la légalité.

UGIVIS SAS et ses collaborateurs doivent respecter les lois et règlements applicables dans tous les pays où ils exercent leurs activités. Chaque collaborateur doit s'abstenir de tout comportement pouvant l'entraîner lui-même ou entraîner d'autres collaborateurs, ou UGIVIS SAS dans une pratique illicite ou déloyale. À cet égard, au sein d'UGIVIS SAS, aucun objectif de performance ne peut être défini, imposé, accepté ou rétribué sous quelque forme que ce soit si sa réalisation implique de déroger aux présentes règles.

Les dispositions qui suivent n'ont pas pour objet de présenter en détail l'intégralité des obligations légales susceptibles de recevoir application, mais d'attirer l'attention sur certains risques requérant une vigilance particulière.

Droit de la concurrence.

UGIVIS SAS exerce ses activités dans des pays qui, pour la plupart, ont édicté des législations ayant pour objet d'interdire les atteintes au libre jeu de la concurrence. Ces règles, issues notamment des articles 81 et 82 du traité instituant la Communauté européenne (traité CE), doivent être scrupuleusement respectées. Les atteintes illicites au libre jeu de la concurrence, non tolérées au sein d'UGIVIS SAS quel que soit le pays concerné, peuvent prendre des formes diverses, notamment : des ententes par lesquelles des concurrents se concertent par exemple pour augmenter ou fixer des prix, réduire la concurrence dans le cadre de la réponse à des appels d'offres, établir des restrictions ou des quotas de production, répartir des marchés, tromper le client, etc.

Un simple échange d'information entre concurrents, notamment préalablement à la remise des offres dans le cadre d'un appel d'offres, peut ainsi être jugé illicite s'il a pour objet ou pour effet de réduire, fausser ou distordre la concurrence ; un abus de position dominante par lequel une entreprise cherche à profiter de la position qu'elle détient sur un marché pour évincer ses concurrents ; une exploitation abusive de la situation de dépendance économique dans laquelle se trouve un client ou un fournisseur d'une entreprise à l'égard de cette dernière.

Il convient notamment de veiller à ce que tout groupement, même momentané, auquel UGIVIS SAS participe, soit constitué et agisse dans le respect des règles de concurrence applicables au pays concerné, et en prenant en compte l'intérêt légitime du client concerné.

Les collaborateurs qui enfreindraient ces règles s'exposeraient à des peines civiles ou pénales sévères, auxquelles s'ajouteraient les sanctions qu'UGIVIS SAS pourrait décider de prendre. Chaque collaborateur d'UGIVIS SAS doit donc s'abstenir de tout comportement susceptible d'être considéré comme une pratique anticoncurrentielle sur le marché sur lequel il opère.

Lutte contre la corruption.

La négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption active ou passive, ou de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme. Aucun collaborateur d'UGIVIS SAS ne doit accorder directement ou indirectement à un tiers des avantages indus, de quelque nature qu'ils soient et par quelque moyen que ce soit, dans le but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou un traitement de faveur.

Chaque collaborateur évitera les rapports avec des tiers susceptibles de le placer personnellement en situation d'obligé et de faire naître un doute sur son intégrité. De la même manière, il veillera à ne pas exposer à une telle situation un tiers qu'il s'efforce de convaincre ou d'amener à conclure une affaire avec UGIVIS SAS. Tout collaborateur qui serait sollicité à cet égard devrait en référer à sa hiérarchie, qui prendrait toutes mesures pour mettre fin à cette situation.

Des cadeaux ne peuvent être offerts ou acceptés au nom d'UGIVIS SAS que lorsque leur valeur est symbolique ou faible eu égard aux circonstances, et pour autant que celles-ci ne soient pas de nature à faire douter de l'honnêteté du donateur ou de l'impartialité du bénéficiaire.

Agents commerciaux.

UGIVIS SAS n'a recours à des intermédiaires tels les agents commerciaux, consultants ou apporteurs d'affaires que lorsqu'ils sont en mesure de fournir une prestation utile et fondée sur une expertise professionnelle spécifique. Ceci exclut bien évidemment de recourir à un intermédiaire pour la réalisation d'opérations contraires à la loi.

UGIVIS SAS devra veiller à ce que ces personnes ne compromettent pas l'entreprise par des actes illicites. À cet effet, elle veillera : à sélectionner avec discernement ses partenaires en tenant compte de leur compétence et de leur réputation, notamment au regard de l'éthique des affaires ; à définir précisément les prestations attendues de ces partenaires et la rémunération à laquelle celles-ci donnent droit ; à s'assurer de la réalité et de l'importance des prestations accomplies et de la cohérence de la rémunération avec les prestations fournies.

Financement d'activités politiques

UGIVIS SAS se conforme aux législations qui interdisent ou réglementent le financement de partis politiques et de candidats à des élections. Dans ce cadre, toute décision de contribuer directement ou indirectement au financement d'une activité politique doit être préalablement validée par la direction générale du groupe qui a pour responsabilité d'en vérifier la légalité et d'en apprécier l'opportunité.

UGIVIS SAS respecte les engagements de ses collaborateurs qui, en tant que citoyens, participent à la vie publique. Tout collaborateur contribuant dans le cadre de ses activités personnelles aux décisions d'un État, d'une autorité publique ou d'une collectivité locale s'abstient de prendre part à une décision intéressant l'entreprise.

Prévention des conflits d'intérêts

Chaque collaborateur d'UGIVIS SAS est tenu à un devoir de loyauté à l'égard de l'entreprise. Il veille en conséquence à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité ou à ne pas tenir de propos qui le placeraient dans une situation de conflit d'intérêts avec l'entreprise. Un collaborateur devra en particulier s'abstenir de détenir un intérêt dans une entreprise, qu'elle soit cliente, fournisseur ou concurrente d'UGIVIS SAS, si cet investissement est de nature à influencer sur son comportement dans l'exercice de ses fonctions au sein d'UGIVIS SAS.

Tout collaborateur doit s'assurer par écrit de l'autorisation de sa hiérarchie avant d'entreprendre au nom d'UGIVIS SAS une transaction avec une société dont lui-même ou un membre de sa famille est un investisseur ou un dirigeant important. Aucun collaborateur ne doit accepter une mission ou un travail proposé par un fournisseur, un client ou un concurrent, qui soit de nature à altérer ses performances ou son jugement dans l'exercice de ses fonctions chez UGIVIS SAS.

Lorsqu'ils sont, néanmoins, confrontés à un risque de conflits d'intérêts, les collaborateurs doivent, dans un esprit de transparence, en informer aussitôt leur hiérarchie et s'abstenir de toute immixtion dans les relations qu'UGIVIS SAS entretient avec le tiers concerné, tant qu'une solution n'aura pas été trouvée.

Communication et information.

UGIVIS SAS attache une grande importance à la qualité de l'information et veille à pratiquer, notamment à l'égard de son actionnaire et du public, une communication transparente et fiable. La bonne gestion requiert que chacun, quel que soit son niveau d'intervention, veille avec la plus grande rigueur à la qualité et à la précision des informations qu'il transmet à l'intérieur de l'entreprise.

Un collaborateur ne doit pas divulguer à l'extérieur les informations confidentielles qu'il détient en raison de ses fonctions ou incidemment du fait de son appartenance à UGIVIS SAS. Il ne peut pas non plus communiquer d'informations confidentielles à des collaborateurs de l'entreprise qui ne sont pas habilités à en prendre connaissance.

Les informations relatives aux résultats, aux prévisions et autres données financières, aux acquisitions et cessions, aux offres commerciales, aux nouveaux produits, services ou savoir-faire ainsi qu'aux ressources humaines doivent être considérées comme strictement confidentielles.

Protection des actifs.

Chaque collaborateur d'UGIVIS SAS se doit de protéger les biens et actifs de l'entreprise. Ceux-ci ne se limitent pas aux meubles et immeubles. Ils incluent les idées ou les savoir-faire élaborés par les collaborateurs du ainsi que sa réputation. Les listes de clients et de sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres ou études techniques, et plus généralement toutes les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions, font partie du patrimoine d'UGIVIS SAS. Le devoir de le protéger subsiste nonobstant le départ d'un collaborateur.

Aucun collaborateur ne s'approprie pour son utilisation personnelle un actif quelconque, ni ne le met à la disposition de tiers pour une utilisation au bénéfice d'autres parties. Les systèmes de communication et les réseaux intranet sont la propriété d'UGIVIS SAS et sont utilisés à des fins professionnelles. Une utilisation à des fins personnelles n'est autorisée que si elle se cantonne dans des limites raisonnables, si elle se justifie par le besoin d'un juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et se révèle nécessaire. Il est interdit d'utiliser ces systèmes et réseaux à des fins illicites, notamment pour transmettre des messages à caractère racial, sexuel ou injurieux. Chacun s'interdit également d'effectuer des copies illégales des logiciels utilisés par l'entreprise ou de procéder à une utilisation non autorisée de ces logiciels.

Transparence et contrôle interne.

Chaque collaborateur participe à l'amélioration continue du système de gestion des risques et facilite l'identification et le traitement des dysfonctionnements. Chacun contribue avec soin et diligence aux enquêtes, revues et audits menés dans le cadre du contrôle interne. Les opérations et transactions qui sont effectuées sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes de chaque société, conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes. Tout collaborateur effectuant des enregistrements comptables fait preuve de précision et d'honnêteté, et s'assure de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture. Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert.

Toute entrave à la bonne exécution des contrôles et audits, qu'ils soient le fait des services internes ou des commissaires aux comptes, ainsi que toute dissimulation d'information dans ce cadre sont interdites et constitueraient des manquements graves aux présentes règles.

Mise en œuvre

Chaque service d'UGIVIS SAS a la responsabilité de mettre en œuvre les présentes règles d'éthique, en fonction des contraintes et spécificités de son activité. Le respect et l'application de ces règles s'imposent à tous les collaborateurs, selon leurs fonctions et responsabilités. Chacun doit être vigilant en ce qui le concerne mais aussi dans son entourage, au sein de son équipe ou à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité.

Rôle des collaborateurs de UGIVIS SAS

Si un collaborateur estime qu'une disposition légale ou réglementaire, ou que les présentes règles ne sont pas respectées ou sont sur le point de ne pas l'être, il doit en informer dans les meilleurs délais son supérieur hiérarchique. En cas de doute, les services juridiques ou des ressources humaines, ainsi qu'éventuellement des conseils externes, sont consultés. Le collaborateur peut également utiliser le dispositif d'alerte professionnelle dans le respect de la loi et des règles applicables au pays dans lequel il réside ou exerce ses activités et ce, dans les domaines de la corruption et des irrégularités en matière comptable ou financière, conformément à l'autorisation unique délivrée par la CNIL par délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005.

La procédure d'alerte est destinée au seul cas où le collaborateur considère qu'une information vers son supérieur hiérarchique peut présenter des difficultés ou ne paraît pas donner lieu au suivi approprié. Dans ce cas, le collaborateur peut saisir le référent éthique, qui traitera le sujet en s'appuyant sur les compétences du Groupe.

Tout sera mis en œuvre pour respecter le désir de confidentialité émis par les collaborateurs. UGIVIS SAS s'engage à ce qu'aucun collaborateur ne subisse de changement de statut, harcèlement ou autre forme de discrimination du fait de la saisine du référent éthique ou de la fourniture d'informations de bonne foi.

Sanctions

Il est rappelé que les présentes règles, qui ont été examinées et approuvées par le Président d'UGIVIS SAS, sont impératives, et que nul au sein de l'entreprise ne peut s'en affranchir, quel que soit son niveau hiérarchique. Tout éventuel non-respect de ces règles par un collaborateur constituerait une faute et pourrait faire l'objet de la part d'UGIVIS SAS de sanctions et poursuites appropriées, conformément au droit applicable au collaborateur concerné.

De telles sanctions pourraient notamment, dans le respect du droit applicable, inclure le licenciement pour faute et des demandes de dommages et intérêts à l'initiative d'UGIVIS SAS, même si le non-respect des règles était détecté par le Groupe lui-même dans le cadre d'un contrôle interne.

En cas de question ou de difficulté concernant les présentes règles et leur mise en œuvre au sein d'UGIVIS SAS, il convient de contacter à titre confidentiel le référent éthique.