

Complément au Code de Bonne Conduite du Groupe FUCHS



COMPLEMENT AU CODE DE BONNE CONDUITE

GROUPE FUCHS



■ DIRECTIVES POUR UNE DIVERSITE CULTURELLE MONDIALE

La diversité est en soi un concept de gestion des affaires qui met l'accent sur le développement des effectifs dans la diversité et l'emploi pour accroître les chances de succès d'une organisation.

Dans le cadre d'une approche de ses activités tournée vers l'avenir, FUCHS PETROLUB AG s'engage à promouvoir et à renforcer la diversité culturelle. La diversité intègre un état d'esprit particulier traduisant respect mutuel et ouverture, et favorise le développement tant professionnel que personnel des individus. Notre entreprise attend de chacun de ses salariés qu'il adopte cette attitude élémentaire.

Le groupe FUCHS a la volonté de développer une culture d'entreprise dans laquelle chacun aura sa place en tant qu'individu. A cet égard, nous encourageons tous nos salariés à exprimer leur propre individualité et à considérer comme un atout la différence chez les autres.

■ EQUITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Bénéficiant d'une implantation internationale, le groupe FUCHS emploie des collaborateurs dans plus d'une cinquantaine de pays. Ses effectifs sont donc constitués de personnes de nationalité, de religion, de sexe, d'orientation sexuelle, d'âge, et de handicap divers. Soucieux de préserver cette diversité, nous estimons essentiel d'empêcher toute forme de discrimination sur le lieu de travail. Il est primordial pour les valeurs fondatrices du groupe FUCHS que nos échanges quotidiens soient emprunts d'honnêteté, d'équité et de respect mutuel. Cette approche aide à constituer les bases de relations de travail internationales fructueuses nécessaires à la sauvegarde de notre compétitivité.

■ COMMENT DEFINIR LA DISCRIMINATION ?

Il est difficile de définir la discrimination. A la base, il y a discrimination lorsque l'on fait des comparaisons d'ordre social ou catégorielles, sans tenir compte du mérite individuel. A titre d'exemple, la sélection de candidats en fonction du sexe constitue un acte discriminatoire en matière de recrutement. Le Groupe interdit formellement toute pratique discriminatoire sur le lieu de travail et s'engage à ce que l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle de ses salariés soient uniquement appréciés en fonction de leur degré d'expertise, de compétence et de performance.

Ces directives ont pour vocation de garantir que le Groupe adhère aux principes d'anti-discrimination de l'Union européenne. Il appartient au Comité Exécutif du Groupe et à ses salariés d'agir conformément à ces directives pour la poursuite de cet objectif capital.

C'est l'affaire de tous !

■ CE QUE L'ON ATTEND DES SALARIES

Le Groupe demande à chacun de ses salariés de se comporter selon les règles suivantes :

- Le comportement des salariés devra favoriser une ambiance de travail positive
- Les salariés devront adopter un comportement exemplaire traitant autrui de la manière dont ils aimeraient l'être eux-mêmes. Cette approche requiert envers ses collègues de travail une attitude correcte basée sur le respect mutuel.
- Nous devons tous être assurés du respect de notre personnalité et de notre dignité par nos collègues. Ainsi nous efforcerons-nous d'éviter tout comportement susceptible de blesser autrui ou de porter atteinte à sa dignité.
- La considération mutuelle repose sur une profonde conviction et une réelle volonté d'établir des contacts de façon positive. Ceci implique que tout problème rencontré sur le lieu de travail soit franchement abordé et traité entre collègues dans un esprit de concertation et de respect.
- Bien qu'il soit délicat d'aborder ces sujets, les salariés victimes de discrimination ou de traitement injuste devront le faire savoir.

■ CE QUE L'ON ATTEND DE L'ENCADREMENT

Les cadres du Groupe devront piloter leurs affaires de la manière suivante :

- Les cadres veilleront au maintien d'un état d'esprit ouvert, tolérant et honnête entre collègues en adoptant un style de management axé sur les valeurs du Groupe.
- Les cadres agiront avec respect et disponibilité à l'égard des salariés. Ce style de management est de nature à favoriser la libre circulation des idées dans le travail. Ils devront également promouvoir une culture d'entreprise par laquelle les salariés seront à même de tirer partie de leurs erreurs en acceptant d'examiner et de traiter librement des problèmes ou éventuels conflits.
- Les cadres devront enquêter et déterminer les faits associés à tout acte discriminatoire ou toute sorte de harcèlement y compris sexuel (avec, si nécessaire, le concours d'experts). A chaque fois que cela sera justifié, les cadres dirigeants interviendront auprès de la personne responsable de façon appropriée afin de montrer qu'aucun écart ne sera toléré.

■ ASSISTANCE ET RECOURS

Bien qu'il soit difficile d'aborder ces sujets, les salariés victimes d'injustice, et en particulier de discrimination, devront en parler. Les salariés peuvent s'adresser à la Direction pour demander conseil, faire part de leurs inquiétudes ou plaintes. En outre, une telle démarche reste à l'initiative exclusive du salarié. Tout salarié amené à demander de l'aide ou à porter plainte, de façon légitime, ne pourra faire l'objet d'aucune poursuite.

Il convient de prévenir en premier lieu le responsable hiérarchique direct ou le supérieur hiérarchique de l'échelon le plus élevé voire un membre du Comité Exécutif du Groupe. Si le salarié ne souhaite pas aviser son supérieur hiérarchique, le département des ressources humaines reste à sa disposition à tout moment et lui garantit un entretien en toute confidentialité.

ANNEXE 1

EXTRAIT DE LA BROCHURE "CODE DE BONNE CONDUITE"

L'égalité des chances au regard du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique ou de la religion est un droit reconnu à l'ensemble de notre personnel et garanti par écrit.

Notre code de bonne conduite est en prise directe avec les principes fondateurs du Groupe et sert de référence à notre personnel pour que chacun adopte un comportement décent et correct dans l'exercice de ses fonctions. Les recommandations qu'il contient portent sur la responsabilité sociale, la sécurité au travail, la santé et la protection de l'environnement, les échanges entre collègues, l'anti-discrimination et l'entraide au sein de l'entreprise.

RELATIONS DE TRAVAIL AU SEIN DU GROUPE

Au sein du groupe FUCHS PETROLUB l'encadrement encourage les collaborateurs par une communication, une transparence et un travail d'équipe ouverts et intenses. Chaque employé côtoie ses collègues avec respect et franchise.

Pour maintenir et accroître leur niveau de qualification les salariés du groupe FUCHS PETROLUB ont accès à des actions de formation continue selon leurs domaines d'activité.

EGALITE DES CHANCES ET DISCRIMINATION

Chaque salarié du groupe FUCHS PETROLUB doit être traité avec équité et respect. La compagnie s'engage à observer les principes de l'égalité des chances à l'embauche et pour les promotions. De plus, pour ses décisions en matière de recrutement et de promotion la compagnie considère uniquement les qualifications du candidat ou du demandeur. Nous nous conformons en conséquence à toutes les directives nationales applicables régissant la proportion de minorités dans les effectifs. En outre, le groupe FUCHS PETROLUB respecte les droits de ses salariés et s'engage à se conformer à toutes les lois interdisant la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail en raison de l'affiliation raciale, de la couleur de peau, de la religion, du sexe, de la nationalité, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de l'aspect physique ou mental voire de l'état civil.

VIOLENCE ET HARCELEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Toute violence sur le lieu de travail telle que menaces, comportement menaçant, intimidation, maltraitance physique ou assimilée, ne sera pas tolérée. Est également interdit tout harcèlement sexuel, pour contraindre à des rapports sexuels ou autres contacts sexuels.

ANNEXE 2

■ DIRECTIVES DE L'UNION EUROPEENNE POUR L'ANTI-DISCRIMINATION

Cadre général :

Directives de l'Union Européenne (législation déjà en vigueur) :

- Directive 2000/43/CE relative à l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique
- Directive 2000/78/CE en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Directive 2002/73/EC et 2004/113/EC en faveur de l'égalité de traitement entre hommes et femmes

Certains États membres possèdent déjà leur propre législation ; d'autres pas encore.

Les directives de l'Union Européenne définissent les règles de base déjà en vigueur selon la Loi Européenne et devant être respectées dans tous les états.

Objet : Pas de discrimination ni de harcèlement sur les aspects suivants : race, origine ethnique, religion ou idéologie, handicap, âge, orientation sexuelle, sexe

■ DOMAINES D'APPLICATIONS DU CODE DE BONNE CONDUITE DANS LA GESTION QUOTIDIENNE DES AFFAIRES :

Conditions d'application : dans diverses occasions de façon appropriée.

Domaines d'application :

- Actions de recrutement et annonces pour l'emploi
- Candidatures
- Contrats de travail
- Prévention contre les risques de discrimination dans les processus de gestion internes (promotion, mesure de la performance, mutations, formation continue, entretien individuel d'évaluation, etc.)
- Cessation de contrat de travail
- Contrôle des procédures et accords d'entreprise

MANNHEIM, JUILLET 2007
FUCHS PETROLUB AG

Directoire

STEFAN FUCHS

DR. ALEXANDER SELENT

L. FRANK KLEINMAN

R. GEORG LINGG

Comité Exécutif Groupe

DR. RALPH RHEINBOLDT

FRANS DE MANIELLE

DR. LUTZ LINDEMANN

KLAUS HARTIG

BERNHARD BIEHL

REINER SCHMIDT

ALF UNTERSTELLER