

A man and a woman are standing in profile, looking towards the left. The man, on the left, has curly hair and a beard, wearing a dark blue blazer over a black t-shirt and light-colored trousers. The woman, on the right, has her hair in a bun and is wearing a dark purple long-sleeved dress with a matching belt. She is holding a pair of glasses in her right hand. They are standing against a light-colored, textured concrete wall. The background shows a modern architectural space with a white floor and a white wall.

SIEMENS

Code éthique de Siemens

Notre voie, notre code éthique

Table des matières

Préfaces	03	VI. Notre portefeuille	24
I. Faire ce qui est juste	05	1. Technologie	
II. Notre comportement	07	2. Qualité	
1. Nous adoptons une conduite irréprochable		3. Durabilité	
2. Nous nous respectons mutuellement		VII. Nos partenaires	26
3. Nous créons un climat de confiance		VIII. Liberté d'expression et de de dialogue	27
4. Nous protégeons notre entreprise		IX. Respect des droits humains	28
5. Nous portons une responsabilité particulière en tant que managers		X. Engagement envers l'environnement	29
III. Responsabilité les uns envers les autres et envers nous-mêmes	10	XI. Nos canaux de signalement	31
1. Conditions de travail de base		Index	32
2. Santé, sécurité et bien-être au travail			
3. Sécurité personnelle			
4. Apprentissage tout au long de la vie			
IV. Comportement sur nos marchés	12		
1. Rejeter la corruption			
2. Prévenir les comportements frauduleux			
3. Prévenir le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme			
4. Droit de la concurrence et concurrence loyale			
5. Respect des réglementations de contrôle des exportations			
6. Action collective			
IV. Notre entreprise	18		
1. Protéger la marque Siemens et les droits de propriété intellectuelle			
2. Éviter les conflits d'intérêts			
3. Garantir l'intégrité financière			
4. Exclure les délits d'initiés			
5. Protéger les actifs de l'entreprise			
6. Cybersécurité			
7. Protection des données personnelles et respect de la vie privée			

Préfaces

Chers collègues,

Le monde devient de plus en plus complexe presque de jour en jour. Les marchés changent, les risques géopolitiques augmentent et, surtout, l'IA transforme rapidement notre façon de faire des affaires, ouvrant d'énormes opportunités.

Notre rôle dans ce monde complexe reste clair : en combinant le monde réel et le monde numérique, nous aidons nos clients à devenir plus compétitifs, résilients et durables. Nous travaillons en écosystème avec nos clients et partenaires – dont certains sont également concurrents – et au sein de l'entreprise.

Pour être un partenaire fiable au sein de notre écosystème, des règles et des principes clairs sont fondamentaux. Nous ne faisons jamais de compromis sur l'intégrité, l'éthique ou la loi. Dans notre code éthique, vous trouverez nos règles et principes qui vous aident à respecter ce standard, et nouveauté dans cette version, notamment sur le développement et l'application de l'IA.

Nos règles et principes sont à la base de notre système de gestion de la compliance et s'appliquent à nous tous. Si vous avez des questions sur le code éthique, sur la façon de l'appliquer ou si vous avez besoin d'aide pour des questions éthiques, veuillez contacter le service Compliance.

Cordialement,

Roland Busch



Préfaces

Chers collègues,

Le code éthique constitue notre code de conduite commun et le fondement de nos actions professionnelles, suivi par la direction, le conseil d'administration et tous les employés. Il nous permet de respecter nos normes élevées d'intégrité commerciale et de gouvernance d'entreprise éthique, de manière cohérente et mondiale. Nous nous conformons à ces normes et nous attendons la même chose de nos clients et partenaires.

Nous respectons toutes les exigences légales et les politiques internes. Tout aussi important, nous intégrons les valeurs et les principes éthiques de notre entreprise dans chacune de nos décisions. Nous reconnaissons que chacun d'entre nous contribue à la réputation de l'entreprise par ses actions quotidiennes.

Si vous avez des questions sur le code éthique, vous pouvez communiquer avec nos collègues de la Compliance et du service juridique à tout moment.



Hanno Kunkel



Andreas C. Hoffmann

Cela s'applique également si vous soupçonnez une violation du code éthique. Vous pouvez également signaler une inconduite potentielle via notre système d'alerte interne [Tell Us](#) ou notre [médiateur](#). Toutes les alertes sont traitées de manière équitable, rapide et professionnelle. Les lanceurs d'alerte peuvent faire un signalement anonyme et bénéficier d'une protection spéciale.

Siemens est synonyme de culture de confiance et d'intégrité. Nous agissons de manière responsable, au nom de Siemens, de nos collègues, de nos clients et partenaires, ainsi que de la société.

Cordialement

Andreas C. Hoffmann & Hanno Kunkel

General Counsel et Head of Legal, Compliance and Intellectual Property
de Siemens AG & Chief Compliance Officer et Human Rights Officer de Siemens AG

I. Faire ce qui est juste

Le code éthique définit les obligations et les attentes en matière de comportement des employés et des managers de Siemens. Il est conçu pour promouvoir une conduite commerciale responsable, guider nos décisions commerciales quotidiennes et prévenir les comportements inappropriés.

Notre engagement à l'égard d'une conduite responsable des affaires s'applique à l'ensemble de notre entreprise et à l'ensemble de nos chaînes de valeur. Ce faisant, Siemens assume sa responsabilité en matière de droits humains, d'environnement et de normes de conformité et de gouvernance qui sont ancrées dans les accords et recommandations internationaux.

Siemens s'engage à adopter une conduite commerciale responsable et éthique, au-delà du respect des lois et des réglementations, partout et en tout lieu.

Nos principes éthiques nous guident et nous aident à toujours agir de manière responsable dans le monde réel et numérique.



Nous sommes honnêtes et sincères dans nos relations

Lorsque nous agissons avec intégrité, nous donnons le ton de nos relations mutuelles. Cela crée un environnement de travail positif et de confiance.



Nous nous engageons avec des partenaires dignes de confiance et respectueux des lois

Les personnes et les organisations avec lesquelles nous faisons affaire reflètent qui nous sommes.



Nous respectons la dignité, la vie privée et les droits inhérents à la personne humaine

Le respect des droits humains, tels que les droits individuels et collectifs au travail, est essentiel à une société saine et à une entreprise durable.



Nous agissons conformément à notre responsabilité environnementale

Des activités durables nécessitent des décisions écologiquement responsables.



Nous protégeons la santé, la sécurité au travail et la sécurité personnelle de nos collaborateurs

La protection de la sécurité physique et mentale et de la santé de nos collaborateurs est essentielle. C'est notre responsabilité à tous.



Nous examinons les questions éthiques

Ces principes éthiques ne sont pas exhaustifs. Si vous ne vous sentez pas à l'aise avec quelque chose, ne le faites pas.



Nous nous engageons à respecter les accords et les recommandations internationaux

Le respect des droits humains, les droits fondamentaux des employés, la protection de l'environnement et l'interdiction de la corruption font partie intégrante des activités de Siemens. C'est l'une des raisons pour lesquelles Siemens participe au Pacte mondial des Nations Unies. Nous reconnaissons que ses dix principes et l'Accord-cadre international entre Siemens AG, le Comité central d'entreprise de Siemens AG, IG Metall et IndustriAll Global Union sont contraignants pour l'entreprise et nous nous engageons à les promouvoir dans notre sphère d'influence.

Conformément à son engagement envers le Pacte mondial, Siemens attend de nous et de nos partenaires du monde entier que nous respectons les directives suivantes :

- Charte Internationale des Droits de l'Homme composée de :
 - Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (ONU)
 - Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques (Pacte civil de l'ONU)
 - Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (Pacte Social de l'ONU)
- Convention Européenne des Droits de l'Homme
- Déclaration de Principes Tripartite de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les Entreprises Multinationales et la Politique Sociale et Déclaration de l'OIT relative aux Principes et Droits Fondamentaux au Travail et aux Libertés Fondamentales
- Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme
- Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des Entreprises Multinationales
- Agenda 21 sur le Développement Durable (document final de la Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement, Rio de Janeiro)
- Convention des Nations Unies contre la Corruption
- Convention de l'OCDE contre la Corruption d'Agents Publics Etrangers

II. Notre comportement

En tant qu'employés de Siemens, nous adhérons aux principes suivants dans toutes nos décisions et notre comportement :

1. Nous nous comportons correctement
2. Nous nous respectons mutuellement
3. Nous créons un climat de confiance
4. Nous protégeons notre entreprise
5. Nous portons une responsabilité particulière en tant que managers

1. Nous nous comportons correctement

Nous nous conformons aux lois applicables des pays dans lesquels nous opérons, observons les politiques de l'entreprise et assurons la conformité des processus internes et des contrôles connexes.

Nous nous posons les questions suivantes lorsque nous prenons des décisions pour Siemens :

- Est-ce bon et juste pour Siemens ?
- Est-ce conforme aux valeurs de Siemens et aux nôtres ?
- Est-ce légal ?
- La réputation de notre marque pourrait-elle être endommagée si notre décision devenait l'objet de l'attention des médias ?
- Que penseraient les personnes qui nous sont chères de notre décision ?
- Sommes-nous prêts à assumer la responsabilité de notre décision ?



À quelles lois devons-nous obéir ?

Nous devons connaître et respecter les lois et règlements qui s'appliquent à notre travail quotidien. Ces lois et réglementations peuvent varier d'un pays à l'autre. En cas de doutes ou questions, nous contactons nos collègues du département Compliance ou du département Legal.



Quelles sont les conséquences des violations pour notre entreprise et pour nous en tant qu'employés ?

Les violations de la loi ou le non-respect de notre code éthique peuvent entraîner de graves conséquences pour notre entreprise et pour nous-mêmes.

Ces conséquences peuvent être

... Pour chacun d'entre nous :

- des mesures disciplinaires
- des amendes et dommages et intérêts
- des peines d'emprisonnement

... Pour notre entreprise :

- une atteinte à la réputation de Siemens, à son image de marque et à sa valeur sur le marché
- des amendes et des dommages et intérêts importants
- une restitution des bénéfices
- l'exclusion des marchés publics et privés



Nous interagissons les uns avec les autres de manière respectueuse et fiable.

Traitez les autres comme vous aimeriez être traité vous-même

2. Nous nous respectons mutuellement

Nous respectons la dignité, la vie privée et les droits de chaque individu. Nous croyons que la diversité enrichit notre milieu de travail. Nous travaillons ensemble sans distinction d'origine ethnique, de culture, de religion, d'âge, de handicap, de couleur de peau, de genre, d'orientation et d'identité sexuelles ou de vision du monde.

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination ou de harcèlement, sexuel ou autre, ni aucun comportement inapproprié à l'égard de personnes ou de groupes.

Ces principes s'appliquent à nos collègues et lorsque nous traitons avec nos partenaires, y compris nos fournisseurs et clients, et les tiers.



Qu'est-ce que cela signifie en pratique ? Quel comportement est inacceptable sur le lieu de travail ? En voici quelques exemples :

- Un comportement raciste
- Des remarques irrespectueuses ou discriminatoires à l'égard des personnes handicapées
- Des situations de harcèlement ou de violence sexiste. Cela comprend les avances ou les agressions physiques ou verbales importunes, ainsi que les blagues ou les remarques inappropriées
- Le fait de montrer des médias et des objets indésirables contenant du contenu sexuel

3. Nous créons un climat de confiance

Nous sommes ouverts et honnêtes. Nous prenons nos responsabilités au sérieux, nous sommes fiables et nous ne prenons que des engagements que nous pouvons tenir.

Nous sommes sincères. Nous aidons à clarifier et à éliminer les lacunes, les problèmes et les malentendus potentiels. Nous faisons tout pour répondre à la confiance que nous accordent nos clients et les utilisateurs de nos produits, services et solutions industrielles.



Que faisons-nous lorsque nous faisons une erreur ?

Nous favorisons une culture où nous apprenons de nos erreurs et les traitons ouvertement. C'est ainsi que nous évitons les erreurs à l'avenir. Bien que certaines erreurs soient mineures, nous signalons les erreurs qui peuvent avoir de graves conséquences pour l'entreprise et les tiers.



Que faisons-nous si nous constatons une violation du code éthique ?

Nous pouvons signaler d'éventuelles violations du code éthique, d'autres règlements internes et des lois applicables de différentes manières (voir la section « Nos canaux de signalement »). Le signalement rapide des violations potentielles peut prévenir ou limiter les dommages causés à notre entreprise.

4. Nous protégeons notre entreprise

Nous protégeons et promouvons la réputation de Siemens. C'est essentiel pour le succès et l'avenir de notre entreprise. Lorsque nous agissons de manière illégale ou inappropriée, nous nuisons à notre entreprise.

Nos managers donnent l'exemple et favorisent une culture de comportement responsable.

5. Nous portons une responsabilité particulière en tant que managers

En tant que managers, nous portons une responsabilité particulière. Nous prenons au sérieux notre devoir de diligence envers les employés qui nous sont confiés. Nous accordons la priorité à la santé, à la sécurité au travail et au bien-être de nos employés.

Nous créons un environnement de travail positif et confiant où nos employés se sentent en sécurité et sont encouragés à exprimer ouvertement leurs préoccupations. Nous communiquons ouvertement avec nos équipes lorsqu'il y a des questions ou des incertitudes et les soutenons dans leur développement professionnel et personnel.

Nous donnons le « ton d'en haut » approprié : nous montrons l'exemple. Nous prôtons le respect et l'intégrité, et nous créons un environnement caractérisé par la confiance. Cela inclut également la confiance et la coopération respectueuse avec les représentants du personnel au sein de l'entreprise.

Nous veillons à ce que nos équipes comprennent l'importance du code éthique et des principes éthiques dans leur prise de décision et se comportent en conséquence. Nous prenons au sérieux toute indication d'une éventuelle inconduite et utilisons nos canaux de signalement. Nous protégeons l'identité des employés et des autres personnes qui signalent une inconduite et les protégeons contre les représailles ou autres impacts négatifs.

Nous remplissons nos obligations d'organisation et de supervision.



Quelles sont nos obligations d'organisation et de supervision ?

- Nous sélectionnons soigneusement nos employés en fonction de leurs qualifications personnelles et professionnelles et de leurs aptitudes. Le devoir de diligence augmente avec l'importance de la tâche que l'employé doit accomplir (devoir de sélection).
- Nous attribuons les tâches de manière claire, complète et contraignante, notamment en ce qui concerne le respect des exigences légales (devoir d'instruction).
- Nous veillons au respect des exigences légales (devoir de surveillance).
- Dans le cadre de nos activités quotidiennes, nous communiquons l'importance d'une conduite commerciale responsable et du respect des exigences légales. Nous communiquons également que les violations ne sont pas acceptées et peuvent entraîner des mesures disciplinaires (obligation de communication).



Responsabilité partagée

La responsabilité et les devoirs particuliers de nos managers ne nous dispensent pas de notre propre responsabilité individuelle. Nous devons travailler ensemble pour nous conformer au code éthique, aux autres règlements internes et aux lois applicables. La coopération est à la base de notre succès, en tant qu'individus, équipes et entreprise.



Les questions que je pourrais me poser :

- En tant que manager, comment puis-je promouvoir une culture de confiance, d'intégrité et de collaboration respectueuse dans toute l'entreprise ?
- En tant que manager, comment puis-je incarner les valeurs que je veux transmettre aux autres ?

III. Responsabilité les uns envers les autres et envers nous-mêmes

1. Conditions de travail de base
2. Santé, sécurité et bien-être au travail
3. Sécurité personnelle
4. Apprentissage tout au long de la vie



Siemens protège nos droits fondamentaux en tant qu'employés, notre santé et notre sécurité au travail, ainsi que notre sécurité personnelle, partout dans le monde et lors de nos voyages d'affaires.

1. Conditions de travail de base

Siemens encourage une coopération équitable entre la direction, les employés et les représentants du personnel, et protège les droits fondamentaux de ses employés dans le monde entier.

Pas de discrimination ou d'intimidation

Les principes de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement sont garantis sans distinction de couleur de peau, d'origine ethnique ou sociale, de religion, d'âge, de handicap, d'identité sexuelle, de vision du monde ou de genre. Conformément au droit du travail des pays dans lesquels Siemens opère, aucune forme de discrimination fondée sur ces critères ou de harcèlement sexuel ni aucun autre comportement inapproprié envers des individus ou des groupes n'est toléré. Nous favorisons l'appartenance par des comportements inclusifs.

Libre choix de l'emploi

Toutes les formes de travail forcé sont interdites. Personne ne devrait être employé ou forcé de travailler contre sa volonté.

Interdiction du travail des enfants

Le travail des enfants est strictement interdit.

Rémunération juste

Une rémunération appropriée (besoins de base) est garantie, au moins conformément au salaire minimum national légal. Siemens respecte le principe d'égalité de rémunération pour un travail de même valeur dans le cadre des réglementations nationales, y compris en ce qui concerne les disparités salariales entre les hommes et les femmes.

Temps de travail

Siemens respecte l'ensemble des réglementations applicables en matière de temps de travail.

Liberté de négociation collective et d'association

Siemens reconnaît les droits légaux des travailleurs de former des syndicats, d'adhérer à ceux existants et de participer à des négociations collectives. Les membres d'organisations d'employés ou de syndicats ne sont ni désavantagés ni privilégiés. Siemens coopère de manière constructive avec les employés, les représentants du personnel et les syndicats.

Même en cas de litige, Siemens s'efforce d'assurer une coopération durable et constructive sur le long terme et de trouver des solutions qui reflètent les intérêts de l'entreprise et ceux de ses employés.

2. Santé, sécurité et bien-être au travail

Siemens se soucie de nous dans le cadre de sa responsabilité d'entreprise.

Siemens offre un environnement de travail sain et sûr. L'entreprise protège et promeut notre bien-être physique et mental et se prémunit contre les risques d'accidents et de maladies liés au travail.

Conformément aux « Principes de protection de l'environnement, gestion de la santé et de la sécurité » de Siemens, toutes les personnes qui travaillent pour Siemens doivent rentrer chez elles en bonne santé et indemnes à la fin de la journée de travail. Nous contribuons tous à cet objectif.



Les questions que je pourrais me poser :

- Comment puis-je promouvoir activement un environnement de travail qui privilégie la sécurité et la santé tout en respectant les droits personnels de chacun ?
- Quelle est la meilleure façon de tenir compte de la santé physique et mentale et du bien-être de mes collègues dans mes interactions et mes décisions quotidiennes ?

3. Sécurité personnelle

Siemens a le devoir de diligence d'assurer un environnement de travail sûr qui protège les employés contre les risques pour leur sécurité.

Siemens exerce ses activités à l'échelle mondiale, y compris dans des régions où les défis en matière de sécurité sont accrus. Afin de nous protéger au mieux, de protéger notre entreprise et nos activités dans les situations critiques, Siemens identifie et analyse les risques de sécurité mondiaux, évalue leur impact potentiel sur les employés et les activités commerciales de Siemens, et réagit rapidement et de manière appropriée.



Voici ce que nous faisons :

- Nous veillons à notre propre bien-être et au bien-être des autres.
- Nous reconnaissons les situations dangereuses et prenons les mesures appropriées.
- Nous respectons les règles de sécurité sur notre lieu de travail.
- Nous évitons les comportements à risque.
- Nous favorisons une culture dans laquelle nous sommes tous responsables de créer des conditions de travail sûres et saines.



Voici ce que nous faisons :

- Nous nous informons à l'avance des risques de sécurité dans les pays où nous nous rendons pour Siemens et nous nous conformons aux procédures et exigences de sécurité prescrites.
- Nous ne nous exposons pas, ni d'autres employés, à des dangers inutiles en raison d'un comportement imprudent ou d'un mépris des règles de sécurité.
- En cas de situation critique, nous contactons la hotline d'urgence au +49 (89) 7805 12345, disponible 24 heures sur 24, et nous suivons les consignes de sécurité correspondantes.
- Nous signalons rapidement les incidents de sécurité via l'outil « IncidentReporting@Siemens » (IR@S). Dans des situations menaçantes, par exemple en cas de danger pour la vie et l'intégrité physique, les incidents de sécurité peuvent également être signalés directement à l'officier de sécurité concerné.

4. Apprentissage tout au long de la vie

Le succès et la croissance continus de Siemens dépendent d'employés hautement qualifiés et compétents. Pour réussir aujourd'hui et à l'avenir, Siemens promeut une culture de l'apprentissage tout au long de la vie. Siemens s'engage à développer en permanence les compétences de ses employés qui créent un avantage concurrentiel et renforcent la résilience et la pertinence des employés et de l'ensemble de l'organisation.

En tant qu'employés, nous reconnaissons l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie pour rester pertinents dans nos rôles et responsabilités, ainsi que dans un environnement en constante évolution.

IV. Comportement sur nos marchés

1. Rejeter la corruption
2. Prévenir les comportements frauduleux
3. Prévenir le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme
4. Droit de la concurrence et concurrence loyale
5. Respect des réglementations de contrôle des exportations
6. Action collective

Siemens agit de manière équitable et fiable :

Siemens rejette fermement toutes les formes de corruption et lutte contre les comportements frauduleux, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

Le strict respect du droit de la concurrence et la mise en œuvre efficace des contrôles à l'exportation font partie intégrante d'une conduite responsable dans les affaires. Par le biais de l'Action Collective, Siemens encourage des pratiques commerciales équitables sur ses marchés.

1. Rejeter la corruption - Nous plaçons l'intégrité au cœur de tout ce que nous faisons

Nous rejetons toutes les formes de corruption.

Chez Siemens, toutes les formes de corruption sont interdites dans le monde entier. Cela inclut la corruption active ou passive dans les secteurs public et privé, directement et indirectement par l'intermédiaire de nos partenaires. Il est essentiel pour Siemens de prévenir systématiquement la corruption par l'entreprise ou par ses partenaires.



Corruption

La corruption est l'abus de pouvoir confié à des fins privées ou commerciales ou pour obtenir un avantage. La corruption peut se manifester sous diverses formes et à divers degrés. Contrairement à ce que l'on suppose souvent, la corruption va au-delà de la corruption classique et inclut d'autres actes tels que le détournement de fonds, la fraude, le favoritisme et le népotisme.

La corruption dans l'initiation et l'exécution de transactions commerciales est la forme de corruption la plus répandue. Siemens ne tolère aucune forme de corruption.



Corruption active et passive

La corruption active est l'offre, la promesse ou l'octroi d'argent, de cadeaux ou d'autres avantages à des agents publics ou à des membres du secteur public ou privé dans le but de recevoir en retour des avantages indus, tels que l'attribution de contrats ou l'inexécution d'une action gouvernementale. La corruption passive est l'acceptation, l'exigence ou la promesse de tels avantages.



Agent public

Les termes « agent public » et « membre du secteur public » désignent toute personne employée par ou pour le compte d'une autorité publique. Cela inclut également tous les fonctionnaires et employés d'institutions non gouvernementales qui sont considérés comme des agents publics en vertu des lois applicables.

La corruption est l'une des principales causes des violations des droits humains dans le monde. Siemens s'engage dans la lutte contre la corruption et ses effets négatifs sur les droits humains.



Voici ce que nous faisons :

Nous rejetons toute forme de comportement corrompu.

Une conduite responsable des affaires et la corruption sont incompatibles.



Voici ce que nous faisons :

Nous ne corrompons pas et ne nous laissons pas corrompre, notamment par le biais :

- d'avantages indus
- de paiements monétaires inappropriés
- d'une utilisation abusive de dons, de parrainages et d'adhésions
- de tiers qui corrompent au nom de Siemens pour donner un avantage à Siemens
- de paiements de facilitation

Les avantages - oui, mais seulement quand c'est approprié

Dans de nombreuses cultures, offrir des avantages joue un rôle important dans l'établissement et le renforcement des relations commerciales. Mais de tels gestes peuvent influencer indûment la prise de décision du destinataire ou donner l'impression d'une influence inappropriée.



Avantages

Les avantages sont tout ce qui a de la valeur, y compris les avantages non économiques. Il s'agit, par exemple, de cadeaux, d'invitations à des repas ou à des événements de divertissement, de la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement, de l'offre d'un stage ou de l'octroi d'un permis.



Voici ce que nous faisons :

Nous observons les « Principes généraux applicables aux cadeaux et invitations » suivants.

Tous les avantages doivent :

- être en conformité avec les lois et règlements applicables ;
- être transparents et correctement enregistrés et documentés dans les livres et registres de l'entreprise ;
- être appropriés en termes de type, de valeur et de fréquence par rapport à l'occasion et à la position du destinataire ;
- ne pas être offerts, fournis, demandés ou acceptés dans l'attente d'un avantage de quelque nature que ce soit ; et
- ne jamais donner l'impression d'être malhonnêtes ou inappropriés.



Réglementation

Nos interlocuteurs, en particulier les fonctionnaires, ont souvent leurs propres règles internes qui limitent leur capacité à accepter des cadeaux et des invitations. Ces règles peuvent être strictes et nous devons en être conscients et les respecter.

Paiements sortants - oui, mais seulement lorsque c'est légal

Les paiements à des partenaires et à d'autres tiers sont effectués tous les jours dans le cadre des activités commerciales de Siemens. Les processus et les outils nous aident à nous assurer que ces paiements sont correctement documentés et fournis uniquement à des fins commerciales appropriées.



Voici ce que nous faisons :

- Nous ne maintenons des comptes ou des fonds qu'à des fins légitimes.
- Nous n'effectuons des paiements à des tiers qu'à des fins légales et légitimes.
- Nous n'effectuons des paiements qu'en présence de justificatifs appropriés.

Parrainage, dons, contributions caritatives et adhésions - oui, mais seulement pour promouvoir les objectifs de l'entreprise

Le parrainage, les dons, les contributions caritatives et les adhésions sont importants pour l'engagement social de Siemens et la poursuite de ses objectifs d'entreprise.





Voici ce que nous faisons :

Les parrainages, dons, contributions caritatives et adhésions :

- doivent faire l'objet d'un examen attentif afin de déterminer s'ils favorisent les objectifs légitimes de l'entreprise ;
- ne peuvent être promis, offerts ou faits dans le but d'obtenir des avantages commerciaux indus ou à d'autres fins contraires à l'éthique ;
- doivent être non confessionnel et non partisan ;
- doivent renforcer la marque Siemens et l'engagement social de l'entreprise – il ne suffit pas de tenir uniquement compte des exigences légales ; et
- ne doivent jamais être effectués de manière déguisée par l'intermédiaire de tiers.



Implication de tiers en tant que partenaires - oui, mais sans corruption

Il existe de nombreuses raisons légitimes d'impliquer des tiers dans des relations commerciales. Mais il est interdit d'utiliser des tiers pour influencer illégalement ou indûment le comportement d'agents publics ou de particuliers au profit de notre entreprise. C'est pourquoi, à la suite d'une évaluation basée sur les risques, nous ancrons nos exigences en matière de conduite responsable des affaires dans les relations contractuelles avec des partenaires sélectionnés.



Voici ce que nous faisons :

- Nous examinons et surveillons nos partenaires lors de la conclusion et pendant toute la durée de nos relations commerciales.
- Nous appliquons des mesures de protection basées sur les risques et adaptées aux types spécifiques de partenaires Siemens. Ces mesures comprennent des exigences contractuelles.
- Nous réagissons de manière appropriée lorsque nous identifions un risque potentiel chez nos partenaires.



Je ne vendrai pas l'avenir pour un profit immédiat. »

Werner von Siemens



Exemples de signaux d'alerte pour la corruption que nous devons analyser d'un œil critique :

- Incohérences dans les registres et les paiements
- Prix élevés assortis de remises importantes ou de marges bénéficiaires excessivement élevées
- Partenaires dont les responsabilités ne sont pas clairement définies ou dont les qualifications sont manifestement insuffisantes
- Relations personnelles ou arrangements commerciaux suspects
- Frais, commissions, cadeaux ou invitations inhabituellement élevés
- Rejet des clauses anti-corruption ou autres clauses contractuelles courantes en matière de conformité
- Demandes de paiements anticipés sans raisons commerciales plausibles
- Demandes de paiements en espèces ou de virements vers des comptes bancaires offshore ou de tiers
- Factures non transparentes, douteuses ou excessives pour des livraisons ou des services
- Factures pour des livraisons ou des services qui ne doivent pas être déduits d'un projet dans lequel ils ont été engagés.

Paiements de facilitation - sans nous !

Les paiements de facilitation sont interdits chez Siemens et peuvent être illégaux.



Qu'est-ce qu'un paiement de facilitation ?

Les paiements de facilitation sont des sommes d'argent relativement modestes ou d'autres avantages, généralement accordés à des fonctionnaires de bas échelon pour leur intérêt personnel, dans le but d'accélérer l'exécution d'un acte officiel courant auquel le payeur a droit.

2. Prévenir les comportements frauduleux - L'honnêteté et la transparence sont essentielles pour un succès durable

Nous nous abstenons de tout comportement frauduleux et promouvons une culture d'intégrité pour protéger notre entreprise, nos partenaires et les autres parties prenantes.



Qu'est-ce qu'un comportement frauduleux ?

Un comportement frauduleux consiste à tromper intentionnellement autrui afin d'obtenir un avantage financier, personnel ou autre, de manière déloyale ou illégale. Cela peut prendre diverses formes, y compris, mais sans s'y limiter :

- Déformer ou omettre des informations importantes ;
- Falsifier des documents, des signatures ou des registres ;
- Présenter de manière inexacte des produits, des services ou des capacités à des partenaires ou à d'autres parties prenantes ;
- Manipuler des documents financiers ; et
- Soumettre de fausses notes de frais



Voici ce que nous faisons :

- Nous nous abstenons de toute forme de comportement frauduleux.
- Nous encourageons nos partenaires à s'abstenir de tout comportement frauduleux.

3. Prévenir le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme

Les activités de livraison et d'approvisionnement comportent un risque d'utilisation abusive à des fins de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme.

Siemens n'entretient des relations commerciales qu'avec des partenaires réputés dont les activités commerciales sont conformes aux exigences légales, dont les ressources financières sont d'origine légitime et dont la structure de propriété et de contrôle est suffisamment transparente.



Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent consiste à dissimuler l'origine de l'argent ou d'autres avoirs obtenus dans le cadre d'activités criminelles et à les transférer dans le système économique et financier légitime. En plus du soutien monétaire, le terrorisme peut être financé par des biens, des marchandises et d'autres actifs.



Voici ce que nous faisons :

- Nous utilisons une approche basée sur les risques pour vérifier l'identité des partenaires (y compris les clients et autres tiers) ; leur situation économique ; leurs structures de propriété et de contrôle ; et l'origine des paiements afin de nous assurer qu'ils proviennent de sources légitimes.
- Nous informons immédiatement nos collègues du service Compliance ou du service Legal ou notre manager de toute activité suspecte.
- Le cas échéant, Siemens signale toute activité suspecte aux autorités compétentes.



Des soupçons de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme peuvent survenir lorsque :

- L'entreprise partenaire a été récemment créée ou enregistrée au registre du commerce et des sociétés et ne dispose pas de l'expertise nécessaire dans le domaine d'activité concerné.
- La structure de la transaction commerciale est inutilement complexe ; par exemple, lorsque plusieurs entreprises ou fournisseurs sont impliqués dans une transaction impliquant plusieurs pays, mais que des alternatives plus simples et directes sont disponibles.
- La transaction commerciale envisagée ne correspond pas à la situation financière du partenaire.

4. Droit de la concurrence et concurrence loyale -

Nous réussissons dans une concurrence loyale

La législation antitrust protège une concurrence libre, non faussée et efficace dans l'intérêt des clients, des entreprises et de la société. Cela s'applique également au monde numérique.



Voici ce que nous faisons :

Nous ne concluons jamais d'accords anticoncurrentiels.



Qu'est-ce qu'un accord anticoncurrentiel ?

Les accords anticoncurrentiels comprennent les accords relatifs aux prix (« fixation des prix ») ; le partage des marchés, des clients ou des territoires (« répartition ») ; et la coordination des offres (« truquage des offres »).

L'abus d'une position dominante sur le marché (environ 30-50 % ou plus de parts de marché) est également interdit.

!

Voici ce que nous faisons :

Nous ne parlons à nos concurrents que s'il existe une raison légitime et qu'il n'y a pas de problèmes antitrust.

Q

Nous ne parlons jamais avec les concurrents de :

- Prix, éléments de prix ou autres conditions
- Répartition de marchés, de clients ou de territoires
- Opportunités, commandes ou volume de commandes
- Capacités, volumes de production ou quotas
- Stratégies d'entreprise ou comportement futur sur le marché (p. ex., stratégies de vente, stratégies et feuilles de route de R&D et de portefeuille, développements de produits actuels et futurs, modèles d'affaires, investissements, boycotts, etc.)
- Offres, appels d'offres ou soumissions
- Rémunération des employés, toute autre condition d'emploi non public ou accords visant à ne pas débaucher les employés de l'autre

!

Voici ce que nous faisons :

- Nous protégeons la libre concurrence dans nos relations avec nos partenaires, y compris nos clients, nos partenaires de vente et de distribution et nos fournisseurs.
- Nous ne parlons jamais avec nos partenaires:
 - du respect de prix de revente minimaux. En revanche, les recommandations non contraignantes en matière de prix de revente, à condition qu'elles soient formulées sans pression ni incitation, et la fixation de prix de revente maximaux, sont généralement autorisées.
 - d'obstruction à l'exportation ou à la réimportation.
- Nous ne sollicitons jamais d'informations commercialement sensibles sur nos concurrents auprès de tiers (par exemple, auprès de clients ou d'anciens employés de concurrents).



?

Qu'est-ce qu'une information confidentielle qui mérite une protection spéciale ?

Les informations confidentielles sont des informations qui ne sont pas destinées à être divulguées publiquement. Cela inclut les informations non publiques provenant de Siemens ou à son sujet, ainsi que les informations sur les employés, les partenaires ou d'autres tiers qui sont protégées par des exigences légales et contractuelles.

Il peut s'agir, par exemple, de :

- Détails sur l'organisation, les installations, les prix, les ventes, les bénéfices, les marchés, les clients et d'autres aspects commerciaux d'une entreprise
- Documents d'offre
- Informations sur les processus de fabrication, de recherche et de développement
- Informations techniques

!

Voici ce que nous faisons :

- Lorsque Siemens peut avoir une position dominante sur le marché (environ 30-50 % + part de marché), les activités suivantes ne doivent pas être entreprises sans consulter nos collègues du service Compliance ou du service Legal :

- Accords d'exclusivité ou remises de fidélité
- Prix excessivement élevés ou bas (« prix prédateurs »)
- Obligations d'acheter d'autres produits pour avoir accès au produit dominant
- Discrimination entre partenaires (sauf si objectivement justifiée, par exemple des prix de vente différents en raison d'une remise sur volume) ou
- Refus de fourniture ou de licence sans justification légitime.
- Nous ne pouvons pas nous engager dans des efforts de coopération susceptibles de restreindre la concurrence sans consulter au préalable nos collègues du service Compliance ou du service Legal. Il s'agit notamment de :
 - Consortiums
 - Recherche et développement conjoints
 - Spécialisation/production conjointe
 - Normalisation et harmonisation
 - Achats conjoints
 - Accords d'exclusivité
 - Systèmes d'information sur le marché/benchmarking et
 - Répartition des territoires/groupes de clients ou restrictions dans les accords de distribution et de licence.
- Nous ne participons aux réunions des associations professionnelles qu'en cas d'invitation écrite avec ordre du jour, si des représentants de l'association professionnelle sont présents et si un procès-verbal est établi.

5. Respect des réglementations de contrôle des exportations

En tant qu'entreprise opérant à l'échelle mondiale, Siemens doit impérativement se conformer aux réglementations en matière de contrôle des exportations et aux réglementations douanières applicables au commerce national et international.



Voici ce que nous faisons :

- Nous veillons soigneusement à ce que les réglementations applicables en matière de douanes et de commerce extérieur, y compris celles relatives à la sécurité de la chaîne d'approvisionnement, soient vérifiées, mises en œuvre et respectées lors de l'échange ou du transport de marchandises, de la fourniture de services ou du transfert d'autres savoir-faire technique ou logiciels.
- Nous vérifions minutieusement les activités menées dans les pays soumis à des sanctions.
- Nous nous assurons que l'ensemble des réglementations applicables en matière de contrôle des exportations (telles que celles de l'Union européenne et des États-Unis) soient vérifiées et respectées dans le cadre des activités commerciales de Siemens, même en dehors des territoires respectifs.
- Nous nous abstenons de toute transaction et alertons le service Export Control lorsqu'il existe des indications de violation des réglementations de contrôle des exportations ou d'utilisation non autorisée de nos produits, services ou solutions industrielles.



Voici des exemples de circonstances pouvant indiquer une utilisation illégale potentielle de nos livraisons et services :

- Le client n'a aucune relation préalable avec Siemens et a été récemment créé ou constitué en société.
- Le client refuse de divulguer la destination finale ou l'utilisation prévue de nos produits.
- Les produits demandés ne correspondent pas au portefeuille de produits ou d'activités du client.

6. Action collective - L'engagement en faveur de marchés propres porte ses fruits

Siemens est confrontée à d'importants risques de Compliance sur de nombreux marchés. L'action collective est la réponse stratégique intégrale de Siemens à ce défi. Avec d'autres entreprises, le secteur public et la société civile, Siemens conclut des pactes d'intégrité et de conformité avec ses partenaires à des fins de coopération commerciale et soutien des accords contraignants pour les différents secteurs et marchés.

A travers ces efforts conjoints, y compris l'Initiative Intégrité de Siemens (« Siemens Integrity Initiative »), Siemens vise à créer des conditions de marché équitables, justes et propres pour tous les participants.



V. Notre entreprise

1. Protéger la marque Siemens et les droits de propriété intellectuelle
2. Éviter les conflits d'intérêts
3. Garantir l'intégrité financière
4. Exclure les délits d'initiés
5. Protéger les actifs de l'entreprise
6. Cybersécurité
7. Protection des données personnelles et respect de la vie privée

Nous créons la confiance et protégeons ce qui fait la valeur de Siemens

La conduite responsable des entreprises chez Siemens comprend la protection des actifs de l'entreprise, la prévention des conflits d'intérêts, l'intégrité financière et une interdiction stricte des délits d'initiés. Ces principes sont soutenus par des mesures de cybersécurité de pointe et des mesures robustes de protection des données.

La marque Siemens est synonyme d'innovation et de qualité. Aujourd'hui, elle ouvre des portes dans le monde entier, et elle doit continuer à le faire à l'avenir.

1. Protéger la marque Siemens et les droits de propriété intellectuelle

La marque Siemens fait partie intégrante de l'activité de Siemens et revêt une importance stratégique considérable. Elle représente les valeurs et les forces de Siemens et crée la confiance.



Voici ce que nous faisons :

- Nous utilisons la marque Siemens uniformément dans toute l'entreprise afin de maximiser sa force.
- Pour toute question ou avant de prendre une décision qui a un impact sur la marque Siemens, nous contactons l'équipe « Brand Strategy Support Team » (design-support.communications@siemens.com)

D'autres droits de propriété intellectuelle, tels que les brevets, les droits d'auteur et le savoir-faire confidentiel, sont également essentiels au succès commercial de Siemens. Leur protection et la prévention de leur utilisation abusive sont d'une grande importance.



Voici ce que nous faisons :

- Nous divulguons rapidement toutes les inventions dans le cadre de nos activités et soutenons Siemens dans l'obtention des droits de propriété intellectuelle.
- Nous signalons toute violation présumée des droits de propriété intellectuelle de Siemens.
- Nous n'utilisons les logiciels informatiques que conformément aux conditions de licence applicables et veillons au respect de toutes les exigences de licence des logiciels tiers intégrés, commerciaux et open source, dans nos produits et solutions.
- Nous respectons les droits de propriété intellectuelle des tiers.



Qu'est-ce qui fait la valeur de la marque Siemens ?

- Elle sert de repère à nos parties prenantes
- Elle nous distingue de la concurrence
- Elle inspire définitivement confiance



Pourquoi les droits de propriété intellectuelle sont-ils si importants pour Siemens ?

Si nos innovations ne sont pas protégées, des tiers peuvent copier nos produits, ce qui entraîne une perte d'avantage concurrentiel. Nous perdons également la valeur de nos investissements en recherche et développement.

2. Éviter les conflits d'intérêts - Nous ne prenons des décisions commerciales que dans l'intérêt de Siemens

Il y a conflit d'intérêts lorsque nos intérêts personnels interfèrent avec les intérêts de Siemens.

Nous ne sommes pas influencés par des intérêts personnels lorsque nous prenons des décisions commerciales. Les conflits d'intérêts peuvent nuire au succès de Siemens, en particulier lorsque des décisions sont prises qui sont contraires aux intérêts de Siemens, que des clients sont négligés ou que des informations sensibles sont divulguées.

Les conflits d'intérêts peuvent nuire à Siemens si les contrats sont conclus sur la base de relations personnelles qui contiennent des clauses contractuelles désavantageuses pour l'entreprise et entraînent une atteinte à la réputation si elles sont rendues publiques.



Voici ce que nous faisons :

- Nous prenons des décisions commerciales dans le meilleur intérêt de notre entreprise et non sur la base d'intérêts personnels.
- Nous évitons les situations dans lesquelles l'apparence d'un conflit d'intérêts peut survenir.
- Nous évitons de faire appel à des services privés auprès d'entreprises avec lesquelles nous travaillons dans le cadre de nos fonctions chez Siemens si cela peut entraîner des avantages personnels pour nous-mêmes ou pour des personnes liées, en particulier lorsque nous avons une influence directe ou indirecte sur la décision de Siemens de les engager.
- Nous informons notre manager de tout intérêt personnel susceptible d'exister dans le cadre de nos fonctions officielles.
- Nous signalons les conflits d'intérêts suspectés ou potentiels de nos managers via les autres canaux de signalement internes disponibles (voir le chapitre « Nos canaux de signalement »).



Qui sont les « personnes liées » ?

Les personnes liées sont toutes les personnes que nous ne traitons pas comme des tiers neutres. Il s'agit, par exemple, des conjoints, des partenaires de vie, des parents, des amis proches ou des partenaires commerciaux privés.



Qu'est-ce qu'un « avantage » ?

Un avantage est tout bénéfice tangible ou intangible qui place le bénéficiaire dans une meilleure position, tel qu'un accord commercial favorable ou une promotion.



Comment peut-on « atténuer » un conflit d'intérêts ?

Les mesures d'atténuation appropriées comprennent la modification des lignes hiérarchiques, le retrait de l'employé en conflit d'intérêts d'un projet ou une surveillance étroite du management.

- En tant que managers, nous prenons au sérieux les signalements de nos employés concernant des conflits d'intérêts existants ou potentiels et, dans le cadre de nos devoirs de managers (voir section II. 5.), nous veillons à ce que ceux-ci soient atténués. Si nécessaire, nous sollicitons l'aide de notre manager, du service P&O ou du service Compliance.



Pour nous protéger et protéger notre entreprise, nous accordons une attention particulière aux éventuels conflits d'intérêts. Les questions suivantes nous aident à évaluer s'il y a conflit ou apparence de conflit :

- La décision que nous prenons pour Siemens est-elle influencée par des intérêts personnels ?
- Quelle impression la situation laisserait-elle sur nos parties prenantes, telles que les clients, les partenaires commerciaux et les investisseurs ?
- Comment le public réagirait-il à nos décisions d'affaires ?



Quel est l'exemple classique d'un conflit d'intérêts interne ?

Un exemple classique de conflit d'intérêts interne est une relation intime entre un manager et un employé. Dans de telles circonstances, les parties à la relation sont tenues de divulguer le conflit d'intérêts à la hiérarchie et, si nécessaire, au service P&O ou au service Compliance. La direction est chargée, en coordination avec le service P&O, de s'assurer que le conflit d'intérêts est éliminé en modifiant les lignes hiérarchiques.

Concurrence avec Siemens

Un conflit d'intérêts peut également survenir dans le cadre de relations d'affaires avec un concurrent de Siemens ou par le biais d'investissements dans celui-ci.



Voici ce que nous faisons :

- Nous n'opérons pas ou ne travaillons pas pour une entreprise qui est en concurrence avec la nôtre.
- Nous n'exerçons aucune activité commerciale qui soit en concurrence avec notre entreprise.



Exemples typiques de situation concurrentielle :

- L'employé travaille également pour un concurrent de Siemens ou le conseille.
- L'employé lui-même est en concurrence directe avec Siemens, par exemple il propose des produits vendus par Siemens.
- Il existe des liens personnels ou familiaux avec des concurrents.

Deuxième emploi

Un conflit peut également survenir lorsque nous nous engageons dans des activités secondaires qui nous empêchent de remplir nos fonctions chez Siemens.



Voici ce que nous faisons :

Nous n'exerçons une activité secondaire rémunérée que si les exigences internes locales sont respectées. Ces exigences peuvent varier d'un pays à l'autre.



Deuxième emploi

Un deuxième emploi n'est pas autorisé s'il nuit à la performance ou aux responsabilités d'un employé au sein de Siemens, ou s'il présente un risque de conflit d'intérêts.

Les activités occasionnelles telles que l'écriture, les conférences ou des activités similaires, ainsi que des emplois temporaires ou saisonniers comparable qui ne nuisent pas à la performance ou aux fonctions ne sont pas considérés comme un deuxième emploi.

Investissement dans des sociétés tierces

Des conflits d'intérêts peuvent également survenir lors d'investissements dans des sociétés tierces.



Voici ce que nous faisons :

Nous informons notre manager par écrit de tout investissement direct ou indirect dans des entreprises qui :

- Sont partenaires de Siemens— si nous sommes impliqués dans leurs activités commerciales ou si nous occupons actuellement, ou occuperons, un poste de direction dans l'entreprise. Pour les sociétés cotées en bourse, cette règle ne s'applique que si l'investissement dépasse 3 % du capital total.
- Sont en concurrence avec Siemens— si l'investissement nous permet d'influencer la gestion ou les activités du concurrent. Cette influence est présumée si l'investissement dépasse 3 % du capital total de l'entreprise.



3. Garantir l'intégrité financière – Comment nous renforçons la confiance accordée à notre entreprise

Siemens s'engage à fournir des rapports exacts et véridiques aux investisseurs, aux employés, aux partenaires (y compris les clients), au public et aux organismes gouvernementaux, et respecte toutes les lois, réglementations, normes et pratiques connexes.



Voici ce que nous faisons :

- Nous veillons à ce que nos livres et registres soient tenus de manière complète, exacte et véridique. Ils sont préparés en temps opportun et conformément aux règles et normes applicables.
- Nous nous conformons aux directives de notre entreprise en matière d'information financière et suivons les processus de contrôle interne.
- Nous fournissons des informations correctes et complètes à des fins d'information financière.



Livres et registres

Les livres et registres de Siemens comprennent toutes les données, certificats d'audit et autres documents écrits nécessaires à l'information financière, au respect des obligations de divulgation et à d'autres fins.

Siemens s'engage également à respecter les normes les plus élevées en matière d'impôt sur les sociétés à l'échelle mondiale. Cela comprend l'exécution des obligations fiscales de l'entreprise de manière responsable, efficace et transparente, le respect de la lettre et de l'esprit des lois fiscales de tous les pays dans lesquels Siemens exerce ses activités et la coopération avec les autorités.



Voici ce que nous faisons :

- Nous considérons la conformité fiscale comme faisant partie intégrante de nos activités commerciales et incluons les considérations fiscales dans toutes les décisions commerciales importantes.
- Nous fournissons aux autorités fiscales des informations transparentes sur notre stratégie fiscale et nos activités commerciales, conformément à la réglementation en vigueur.
- Nous n'utilisons pas de structures artificielles ou de sociétés boîtes aux lettres dont le seul but est d'obtenir des avantages fiscaux illégaux. Il s'agit notamment de s'abstenir de recourir à des paradis fiscaux ou à des juridictions non coopératives pour des activités de planification fiscale.



Suis-je responsable de l'information financière ou des questions fiscales même si je ne travaille pas directement au sein du service financier ou fiscal ?

Oui, les représentations exactes de l'activité de l'entreprise ne relèvent pas uniquement de la responsabilité du service financier ou fiscal. Dans le cadre de nos fonctions, nous sommes tous responsables de l'exactitude et de la véracité de l'information financière et des questions fiscales. Toutes les transactions doivent être reflétées avec précision à des fins comptables et fiscales.



Que dois-je faire si je ne suis pas sûr de la réglementation fiscale applicable, par exemple si je prévois une transaction avec un client à l'étranger ou un voyage d'affaires ?

Si nous ne sommes pas sûrs de la marche à suivre dans une situation particulière, ou si nous avons besoin de conseils sur une question fiscale spécifique, nous contactons le service fiscal.

4. Exclure les délits d'initiés – pour nous-mêmes et pour les autres

Les informations privilégiées ne peuvent être utilisées ou divulguées sans autorisation.



Qu'est-ce qu'une information privilégiée ?

Dans le cadre de notre travail, nous rencontrons fréquemment des informations confidentielles. Si elles sont divulguées, certaines de ces informations peuvent être suffisamment importantes pour affecter matériellement le cours de l'action de Siemens ou d'autres sociétés, telles que l'un de nos clients cotés en bourse, fournisseurs, filiales cotées en bourse ou partenaires de coentreprise. Ce type d'information est qualifié d'« information privilégiée » s'il n'a pas encore été rendu public. Les informations privilégiées peuvent également consister en plusieurs éléments d'information individuels que nous avons obtenus, par exemple, par le biais de conversations ou de documents à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, ou même incidemment. Notre connaissance personnelle de la situation est toujours pertinente.



Qu'est-ce qu'un initié et quelles sont les conséquences d'en être un ?

Un initié est quelqu'un qui possède des informations privilégiées. Les initiés sont soumis à des exigences légales strictes. Dans presque tous les pays où Siemens opère, l'utilisation interdite d'informations privilégiées est soumise à des sanctions sévères. Une telle utilisation abusive pourrait avoir des conséquences considérables pour l'entreprise concernée et entraîner une responsabilité personnelle et pénale.



Voici ce que nous faisons :

- Nous n'effectuons pas de transactions basées sur des informations privilégiées, telles que l'achat ou la vente d'une action ou d'une option ou l'annulation d'un ordre d'achat d'actions, pour nous ou pour d'autres.
- Nous ne recommandons ni n'incitons d'autres personnes, telles que des amis ou des conseillers bancaires, à effectuer des opérations sur titres sur la base d'informations privilégiées.
- Nous traitons les informations privilégiées et potentielles avec la plus stricte confidentialité et veillons à ce que les personnes non autorisées ne puissent pas y avoir accès.



Comment savoir si nous sommes un initié ?

Nous devons nous demander si les informations que nous recevons peuvent avoir un impact significatif sur le cours des instruments financiers, y compris le cours de l'action Siemens, de sorte que, si elles sont divulguées, elles constituent une information privilégiée. En fin de compte, Siemens ne peut pas prendre cette décision à notre place. Ce n'est pas l'inclusion formelle sur une liste d'initiés qui est décisive, mais le fait que nous soyons au courant d'informations privilégiées. L'ouverture d'une liste d'initiés et les personnes qui y figurent relèvent d'une décision distincte de l'entreprise. Cela s'applique également aux informations privilégiées qui concernent d'autres entreprises.



Pouvons-nous être sûrs que nous ne violons pas l'interdiction des délits d'initiés en participant à des programmes d'actionnariat salarié ?

Siemens s'efforce de nous permettre de participer à des programmes d'actionnariat salarié avec le risque le plus faible possible de violer l'interdiction des délits d'initiés. Mais cela n'exclut pas la possibilité que nous puissions avoir connaissance d'informations privilégiées dans des cas spécifiques. Par conséquent, lorsque nous participons à des programmes d'actions pour les employés, nous devons toujours nous demander si nous pouvons prendre des décisions d'achat ou de vente sans être influencés par d'éventuelles informations privilégiées.

5. Protection des actifs de l'entreprise

Les actifs de l'entreprise sont essentiels au succès commercial de Siemens. Nous veillons à ce que ces actifs soient manipulés de manière responsable et entièrement protégés. En tant qu'employés, nous jouons un rôle décisif dans la réalisation de cet objectif.

Pour protéger adéquatement les actifs de l'entreprise, nous devons les connaître et les évaluer.



Voici ce que nous faisons :

- Nous identifions les actifs critiques de l'entreprise dans nos domaines de responsabilité respectifs et nous les classons en fonction de la manière dont ils peuvent être impactés en cas d'incident.
- Nous développons et mettons en œuvre des concepts holistiques pour protéger nos actifs d'entreprise en fonction de leur classification.
- Nous assurons la protection durable de notre patrimoine social en examinant régulièrement la pertinence des classifications et l'efficacité des mesures de protection applicables.

Nous traitons les informations de l'entreprise avec le plus grand soin.

Siemens attache une grande importance à ce que les informations sensibles de l'entreprise ne tombent pas entre les mains de personnes non autorisées ou de tiers et prend des mesures importantes pour les éviter.

De cette façon, nous créons la confiance qui est essentielle à la collaboration mondiale avec nos partenaires, y compris nos clients.



Voici ce que nous faisons :

- Nous classifions les informations selon les directives de l'entreprise et les traitons en fonction de leur niveau de protection. Cela signifie que nous n'utilisons pas d'informations ou de documents portant la mention « restreint », « confidentiel » ou « strictement confidentiel » à des fins externes ou pour des activités commerciales non liées à Siemens. Cela s'applique également aux plateformes de médias sociaux internes, sauf si les conditions d'utilisation permettent le contraire.
- Nous n'envoyons que du contenu commercial confidentiel ou critique sous forme cryptée et le stockons en conséquence.
- Nous ne partageons pas de mots de passe et de codes d'accès personnels avec des tiers.
- Nous ne divulguons pas d'informations confidentielles.
- Nous respectons toujours les principes de base de la communication lorsque nous traitons des informations de l'entreprise. Cela s'applique également à l'utilisation professionnelle et personnelle des médias sociaux.



Principes de base de la communication :

- Nous respectons la confidentialité des informations internes de l'entreprise dans toutes nos communications.
- Nous vérifions les informations non publiques pour leur statut potentiel en tant qu'informations privilégiées avant leur publication.
- Nous suivons les messages de base définis pour assurer la cohérence et la fiabilité dans l'ensemble de l'entreprise.
- Nous faisons preuve d'une prudence particulière en ce qui concerne les prévisions et autres énoncés prospectifs.
- Nous répondons aux rumeurs et aux spéculations par « Pas de commentaire ».
- Nous sommes prudents lors de nos conversations privées.
- Nous ne communiquons pas pendant la « période de calme ».



Des exemples d'informations confidentielles se trouvent au chapitre IV. 4. « Droit antitrust et concurrence loyale ».

Nous manipulons les équipements de l'entreprise avec soin

Nous manipulons avec soin les équipements et les installations de l'entreprise dans notre travail quotidien.



Voici ce que nous faisons :

- Nous veillons à ce que les installations et le matériel qui nous sont fournis, tels que les téléphones, les ordinateurs portables, les e-mails et l'intranet, les plateformes de médias sociaux internes, les photocopieurs, les salles de courrier et les outils, ne soient utilisés qu'à des fins commerciales conformes à la politique locale de l'entreprise.
- Nous sommes autorisés à utiliser l'accès Internet de l'entreprise à des fins privées, y compris les médias sociaux externes, conformément à la politique locale de l'entreprise.
- Lorsque nous publions du contenu en privé sur les plateformes de médias sociaux et que nous nous identifions en tant qu'employés de Siemens, nous indiquons clairement, par le biais d'une clause de non-responsabilité ou autrement, que nous exprimons nos opinions personnelles qui ne reflètent pas nécessairement la position de notre entreprise.
- Nous ne récupérons ni ne partageons d'informations qui soutiennent ou encouragent la haine raciale, la glorification de la violence ou d'autres crimes, ou le contenu sexuellement offensant dans le contexte culturel.
- Nous veillons à ce qu'aucun enregistrement, fichier, image ou reproduction sonore n'utilise le matériel de notre société, à moins qu'il ne soit directement lié à nos activités professionnelles et que notre responsable l'approuve.



6. Cybersécurité – Indispensable dans un monde numérisé

La cybersécurité continue de jouer un rôle essentiel dans la protection des actifs de l'entreprise. Il est essentiel de préserver les infrastructures critiques, de protéger les informations sensibles et garantir la continuité des activités. La transformation numérique de Siemens ne peut réussir que si la sécurité des documents, des informations, des données et des systèmes connectés est garantie. La cybersécurité protège notre entreprise et ses partenaires et est exigée par de nombreuses lois et réglementations internationales et nationales.

Siemens aligne ses activités de cybersécurité sur les dix principes de cybersécurité de la « Charte de confiance » (« [Charter of Trust](#) »).



Voici ce que nous faisons :

- Nous respectons les réglementations internes en matière de cybersécurité et les lois applicables en matière de cybersécurité dans notre pays.
- Nous informons immédiatement notre Cybersecurity Officer de tout incident potentiel de cybersécurité ou des comportements suspects.

7. Protection des données personnelles et respect de la vie privée – Nous sommes conscients de notre responsabilité

La protection des données personnelles joue un rôle important dans le monde numérique. Nous les traitons avec soin et responsabilité, et respectons la vie privée de chacun. La perte ou l'utilisation abusive de données personnelles peut avoir de graves conséquences pour les personnes concernées. Par conséquent, il est très important pour Siemens de s'assurer que les données personnelles sont protégées efficacement et utilisées uniquement à des fins légitimes.

Tous ceux d'entre nous qui traitent des données personnelles d'employés, de partenaires (y compris les clients) et de tiers assument une grande responsabilité.



Voici ce que nous faisons :

- Nous collectons et traitons les données personnelles de manière confidentielle, uniquement à des fins légitimes et prédéterminées et de manière transparente.
- Nous ne traitons les données personnelles que si elles sont protégées contre la perte, la modification et l'utilisation ou la divulgation non autorisées par des mesures techniques et organisationnelles appropriées.
- Nous informons immédiatement l'organisation locale Data Privacy de notre entreprise d'éventuelles violations de la protection des données personnelles.



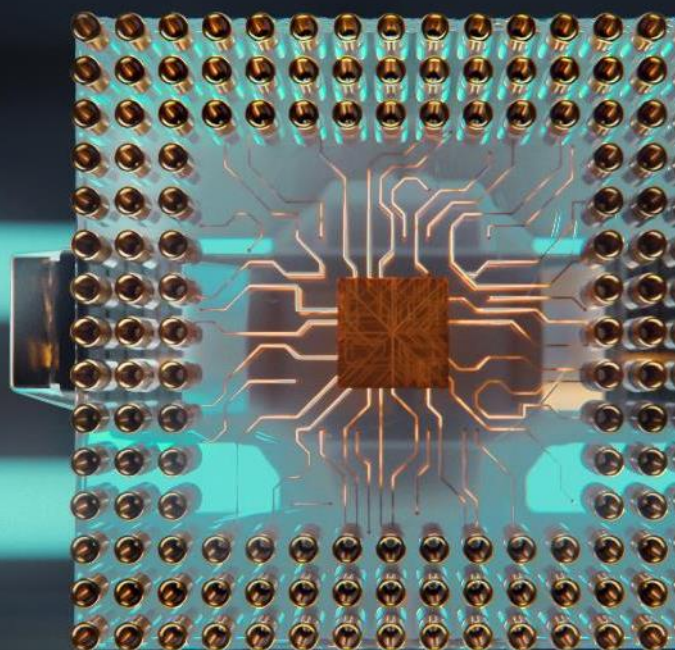
Données personnelles

Les données personnelles sont des informations sur des personnes physiques spécifiques ou identifiables, telles que le nom et l'adresse, les photos, le numéro personnel, les coordonnées bancaires, les identifiants numériques ou les données de santé.



VI. Notre portefeuille : technologie de pointe, qualité et durabilité

1. Technologie
2. Qualité
3. Durabilité



Siemens façonne la transformation numérique et favorise le progrès technologique de manière responsable et avec les normes de qualité les plus élevées. Nous développons des technologies et des solutions qui améliorent la vie quotidienne de tous, pour un avenir durable.

1. Technologie



En tant qu'entreprise ONE Tech, nous mettons en œuvre l'intelligence artificielle au cœur de nos activités. Parce que l'IA industrielle, le savoir-faire dans le domaine et les données – c'est la combinaison gagnante pour nous et pour nos clients. »

Roland Busch, président du conseil d'administration de Siemens AG

Le développement et l'application continus de nouvelles technologies constituent la base de la croissance réussie de notre entreprise tout en créant des opportunités pour relever les défis sociétaux mondiaux.

L'utilisation de technologies peut présenter des risques pour les personnes et l'environnement. Nous sommes conscients de ces risques et réagissons de manière appropriée.

Pour Siemens, il est crucial que la technologie soit développée et utilisée de manière responsable et conformément à nos principes éthiques.

Cela s'applique à l'utilisation de l'intelligence artificielle en tant qu'élément central des nouvelles technologies numériques.

Les algorithmes, le code et les données constituent l'épine dorsale numérique de l'avenir industriel. Grâce à nos technologies utilisant l'intelligence artificielle, nous façonnons l'avenir.



Voici ce que nous faisons :

- Nous utilisons l'intelligence artificielle dans notre travail quotidien de manière responsable, conforme et (cyber)sécurisée, et conformément à nos principes éthiques. Cela inclut :
 - la protection des droits de propriété intellectuelle et le respect des droits inhérents,
 - la protection des données,
 - la transparence sur le fonctionnement de l'intelligence artificielle, la vérification des résultats de l'intelligence artificielle par l'utilisateur et l'examen critique des résultats générés par l'intelligence artificielle. Ce faisant, nous accordons une attention particulière aux « hallucinations », c'est-à-dire aux réponses qui semblent crédibles mais qui sont fausses. Nous vérifions également les réponses pour détecter les biais potentiels et les contenus discriminatoires et réagissons de manière appropriée.

- Lors du développement et de la mise en œuvre de l'intelligence artificielle, nous sommes conscients des risques potentiels, nous les analysons systématiquement et nous prenons les mesures appropriées pour les atténuer. Pour ce faire, nous utilisons les processus de gestion des risques et d'assurance qualité de Siemens.



Les questions que je pourrais me poser :

- Comment puis-je encourager mon entourage et moi-même à aborder les opportunités et les défis liés aux nouvelles technologies dans mon domaine de responsabilité avec un esprit ouvert ?
- Suis-je capable de comprendre comment l'intelligence artificielle prend ses décisions ?

2. Qualité

Siemens est synonyme de qualité haut de gamme et vise à inspirer par ses produits, services et solutions industrielles excellents et innovants.

Notre priorité absolue est la sécurité, la conformité légale, la qualité et la compatibilité environnementale de notre portefeuille, pour nos clients et tous ceux qui interagissent avec ce portefeuille. Les produits et services vendus par Siemens ne présentent pas de risques inacceptables pour la vie, la santé ou les biens. Le respect des réglementations techniques applicables en matière d'homologation et de commercialisation dans les pays où nous exerçons nos activités est une exigence fondamentale pour la conception et la distribution de nos produits et services. Siemens tient ses promesses techniques, c'est ce que nous appelons la conformité technique.

Dans un monde de « produits intelligents » et de numérisation croissante, notre objectif est de maintenir la confiance placée en Siemens et en nous tous.



Voici ce que nous faisons :

- Dans nos domaines de responsabilité, nous nous assurons que nos produits, services et solutions industrielles soient sûrs et conformes aux exigences légales en vigueur dans les pays où nous sommes présents en matière de sécurité, de cybersécurité, d'homologation, de commercialisation et d'utilisation.
- Nous tenons nos promesses techniques.
- S'il existe des indications de défauts de qualité, de sûreté, de cybersécurité ou d'autres défauts de conformité dans notre domaine de responsabilité respectif, nous en assurons le suivi et les signalons.



Où les violations peuvent-elles se produire en matière de conformité technique ?

- Tromperie active : Faire des déclarations qui contiennent de fausses informations sur le produit.
- Tromperie par omission : Omettre des informations sur les défauts du produit à tout moment de son développement, de sa commercialisation ou de son utilisation.

3. Durabilité

Siemens offre à ses clients des solutions et des services durables qui prolongent la durée de vie des produits. Ce faisant, l'entreprise soutient les modèles commerciaux et les pratiques d'économie circulaire, où les produits et les composants sont utilisés, réparés ou réutilisés aussi longtemps que possible. Notre gamme est conçue pour minimiser l'impact environnemental tout au long du cycle de vie, tout en maximisant les avantages pour nos clients.

C'est ainsi que Siemens aide ses partenaires à atteindre leurs objectifs environnementaux et à apporter une contribution positive au développement durable. Avec Siemens EcoTech, notre déclaration environnementale, Siemens rend cela transparent. Il est basé sur des évaluations concrètes des critères de durabilité de chaque produit.

Pour y parvenir, tous les collaborateurs, en particulier les fonctions responsables de la planification et de la mise en œuvre de notre portefeuille doivent agir de manière durable. Avec l'approche Siemens Robust Eco Design, Siemens améliore spécifiquement la compatibilité environnementale de ses technologies.



VII. Nos partenaires



Siemens collabore étroitement et en toute confiance avec ses partenaires.

Les partenaires sont des tiers avec lesquels notre entreprise s'engage, directement ou indirectement, tout au long de ses chaînes de valeur dans le cadre de diverses relations contractuelles. Les chaînes de valeur comprennent toutes les étapes nécessaires à la fabrication, à la distribution et à la fourniture de produits et de services par Siemens. Les partenaires de notre entreprise sont, par exemple, des clients et des fournisseurs.

Nous assumons nos responsabilités dans la chaîne de valeur : Siemens s'efforce de n'entretenir des relations commerciales qu'avec des partenaires réputés et fiables qui respectent toutes les lois et réglementations applicables.

Siemens ancre ses exigences en matière de conduite responsable des entreprises avec des partenaires sélectionnés dans ses accords contractuels basés sur l'évaluation des risques.



Voici ce que nous faisons :

- Nous évaluons les partenaires de Siemens selon une approche basée sur les risques, tant lors de leur intégration que tout au long de notre relation.
- Nous mettons en œuvre des mesures de protection basées sur les risques et adaptées aux différents types de partenaires de Siemens, notamment des obligations contractuelles imposant aux fournisseurs de respecter le « Code de conduite de Siemens pour les fournisseurs et les intermédiaires tiers ».
- Nous réagissons de manière appropriée lorsque nous identifions des risques potentiels chez les partenaires de Siemens.



Le Code de conduite de Siemens pour les fournisseurs et les intermédiaires tiers comprend des exigences comportementales concernant :

- Les droits humains, en particulier l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants, des conditions d'emploi appropriées et la protection de la sécurité et de la santé au travail,
- La protection de l'environnement
- L'interdiction de la corruption,
- Le contrôle des exportations,
- La protection des données
- Le droit antitrust,
- L'approvisionnement responsable en minerais,
- La transmission de ces exigences aux fournisseurs de nos fournisseurs.

Siemens s'engage à établir des partenariats avec ses fournisseurs et à les aider à s'améliorer continuellement.



Indications d'un comportement répréhensible d'un partenaire - que dois-je faire ?

Au cours de nos relations d'affaires, nous pouvons être informés d'un comportement répréhensible de la part d'un partenaire. Nous prenons toujours ces indications au sérieux, même si nous ne sommes pas en mesure d'évaluer si un comportement répréhensible a effectivement eu lieu. Nous pouvons signaler nos préoccupations via nos canaux de signalement (voir le chapitre « Nos canaux de signalement »).

VIII. Liberté d'expression et de dialogue



En tant qu'entreprise mondiale, il est dans l'intérêt de Siemens de s'engager dans un large éventail de sujets sociaux, économiques et politiques qui concernent ses activités. S'engager sur de tels sujets doit toujours être conforme aux valeurs et aux principes éthiques de Siemens. Siemens n'approuve, ne soutient ni ne s'oppose à aucun parti politique ou candidat individuel.

Siemens respecte la liberté d'expression et s'engage à mener un dialogue positif.

Nous parlons avec respect, de manière constructive et honnête. Les propos discriminatoires, incitatifs à la haine et autres propos inappropriés ne sont pas tolérés.

Lorsque nous nous identifions comme employés de Siemens, nous savons que nos paroles et nos actions reflètent l'image de Siemens.



Exprimer ses opinions sur le lieu de travail

Nous valorisons et respectons la diversité des points de vue et des opinions. Sur le lieu de travail, nous exprimons toujours nos opinions avec respect et sur un ton approprié. Ceci est essentiel pour assurer un environnement de travail professionnel et respectueux. L'expression d'une opinion ne doit pas perturber le lieu de travail ni nuire à l'entreprise.



IX. Respect des droits humains

Siemens s'engage à respecter les droits humains tout au long de ses chaînes de valeur, ce qui constitue un élément fondamental d'une conduite responsable des affaires.

Cet engagement est basé sur les conventions et recommandations internationales relatives aux droits humains, notamment la Charte internationale des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux Principes et Droits Fondamentaux au Travail, les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme, et les principes éthiques de notre entreprise.

Siemens a intégré le respect des droits humains dans tous les domaines de ses activités commerciales et de ses chaînes de valeur. Siemens s'engage à ne causer aucun préjudice à autrui et attend que chacun d'entre nous fasse de même.



Voici ce que nous faisons :

- Nous évaluons les décisions que nous prenons pour notre entreprise à un stade précoce afin de détecter d'éventuels effets négatifs sur les droits humains d'autrui, au sein et en dehors de Siemens.
- Nous empêchons Siemens de causer ou de contribuer à des violations des droits humains et nous luttons contre ces violations lorsqu'elles se produisent.

- Même si Siemens ne contribue pas à des impacts négatifs sur les droits humains, nous nous efforçons de les prévenir ou de les atténuer s'ils sont directement liés aux activités commerciales, aux produits ou aux services de Siemens par le biais d'une relation commerciale. Les violations graves des droits humains, telles que celles liées au travail des enfants ou au travail forcé, à la traite des êtres humains et à d'autres crimes, sont particulièrement préoccupantes.
- Nous respectons les droits humains des communautés locales et en particulier des personnes vulnérables.



Quels sont les groupes particulièrement vulnérables et qui ont besoin de protection ?

Il peut s'agir, par exemple, des peuples autochtones, des enfants et des personnes défavorisées, marginalisées ou exposées à des risques particuliers, y compris le risque de traite des êtres humains en raison de leur origine, de leur appartenance culturelle ou religieuse ou de leur orientation sexuelle.



Les circonstances qui indiquent de graves violations des droits humains peuvent inclure :

- Le déplacement de personnes hors de leurs communautés locales
- L'esclavage moderne, en particulier le travail forcé et le travail des enfants
- La violence excessive exercée par les forces de sécurité sous contrat

X. Engagement envers l'environnement



Siemens intègre la durabilité environnementale dans ses actions. Ce faisant, Siemens vise à transformer ses propres activités et celles de ses partenaires et des sociétés dans lesquelles notre entreprise opère. L'objectif : un avenir durable pour tous.

Siemens agit conformément aux directives environnementales internationales et aux Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des Entreprises Multinationales, tout en respectant lois locales partout où elle opère. Siemens attend de tous ses employés qu'ils agissent dans le respect de l'environnement dans leur travail quotidien. Grâce à des pratiques environnementales responsables, Siemens garantit la sécurité de ses employés, de ses activités, de ses produits et de l'environnement.

Approche globale de la protection de l'environnement

Siemens s'engage à minimiser les impacts environnementaux sur l'ensemble de ses chaînes de valeur, de la conception des produits à l'approvisionnement, en passant par la production et l'utilisation de ses produits et services. Une approche globale et holistique de la protection de l'environnement est essentielle pour lutter contre la pollution de l'environnement, la crise climatique et la perte de biodiversité qui en résulte. En donnant la priorité à la décarbonisation pour lutter contre le changement climatique et à l'efficacité des ressources pour faire face à l'utilisation croissante des ressources limitées, Siemens vise à réduire la pression sur notre planète tout en favorisant la croissance et l'innovation.

Une gestion cohérente et innovante de la conservation et de la restauration de l'environnement est intégrée dans nos processus commerciaux. Dans ses propres opérations, Siemens aligne ses activités sur ses ambitions en matière de protection du climat et de l'environnement. Les domaines d'action comprennent la réduction complète des émissions de CO2 et des déchets, la préservation de la biodiversité et de l'eau, ainsi que la conception de produits durables axés sur la décarbonisation, l'efficacité des ressources et de l'énergie, le choix des matériaux et la recyclabilité. En s'appuyant sur les principes d'écoconception, Siemens crée des produits qui privilégient les matériaux durables, une utilisation optimale et la valorisation en fin de vie.



Voici ce que nous faisons :

- Nous utilisons l'énergie de manière rationnelle et efficace.
- Nous agissons pour éviter ou réutiliser les déchets.
- Nous utilisons l'eau de manière efficace, protégeons le sol de la contamination et évaluons l'imperméabilisation inutile des sols.
- Nous concevons nos processus de manière à obtenir la meilleure compatibilité environnementale possible des produits et des usines et à éviter les émissions inutiles et la pollution sonore.



Les questions que je pourrais me poser :

- Comment puis-je agir de manière responsable face aux problèmes environnementaux dans ma région, même s'ils ne relèvent pas de mes responsabilités professionnelles officielles ?
- Comment prendre en compte l'impact environnemental des voyages ? Comment puis-je rendre mes déplacements professionnels plus durables ?



XI. Nos canaux de signalement



Que faire en cas de signes d'éventuels comportements répréhensibles ?

Siemens s'attend à ce que nous signalions les violations présumées des lois, du Code éthique et des réglementations internes de Siemens. Ce faisant, nous contribuons à identifier et à éliminer les fautes professionnelles et les griefs et nous nous protégeons nous-même ainsi que l'entreprise contre les risques ou dommages qui pourraient en résulter.

Nous pouvons signaler les violations présumées à :

- Nos managers
- Le Chief Compliance Officer
- Nos collègues du département Compliance ou du département Legal
- Le Responsable P&O
- La Hotline « Tell Us »
- Le médiateur de Siemens
- Les représentants du personnel

Les violations présumées peuvent être signalées de manière confidentielle et anonyme si nécessaire. Siemens examinera tous les signalements et prendra les mesures appropriées. Siemens ne tolère aucune mesure de représailles à l'encontre des plaignants ou des lanceurs d'alerte ayant soumis des signalements de bonne foi. De telles représailles seront sanctionnées comme une violation en matière de Compliance.

Toutes les allégations de violations présumées font l'objet d'une réponse conformément à un processus formel à l'échelle de l'entreprise.

Ce processus prend en compte la présomption d'innocence et les droits de participation des représentants du personnel lorsque la politique locale l'exige. Siemens prendra les mesures disciplinaires appropriées en cas de violations avérées.

Les tiers peuvent également signaler des violations présumées, qui sont traitées de la même manière que les rapports ou les plaintes des employés, dans la mesure où cela est légalement possible et autorisé.



Tell Us

Siemens protège les lanceurs d'alerte contre les représailles, quel que soit le canal de signalement utilisé. Tell Us est le canal de signalement préféré. Il est sécurisé et disponible tous les jours, à toute heure.



Question que je pourrais me poser :

Que puis-je faire pour favoriser une culture d'ouverture chez Siemens où nous nous sentons tous en sécurité et encouragés à exprimer nos préoccupations de manière honnête et transparente ?

Index

A	Accords anticoncurrentiels	15	Dommages et intérêts	7
	Accords et recommandations internationaux	5	Dons	13, 14
	Action collective	2, 12, 17	Douanes	17
	Adhésions	13, 14	Droit de la concurrence	2, 12, 15, 22
	Agenda 21	6	Droits de propriété intellectuelle	2, 18, 19, 25
	Agent public	12	Droits humains	2, 5, 6, 12, 26, 28
	Amendes	7	Durabilité	2, 24, 25, 29
	Atteinte à la réputation	7, 19		
	Avantages	12, 13, 14, 19, 20, 25	E	Efficacité des ressources
B	Bien-être	2, 9, 11		Égalité de traitement
	Blanchiment	2, 12, 15	F	Financement du terrorisme
	Brand Strategy Support Team	18		2, 12, 15
	Brevets	18	H	Hallucinations
C	Cadeaux et invitations	13		Honnêteté
	Chaînes de valeur	5, 26, 28, 29		Hotline
	Charte de confiance	23	I	Implication de tiers
	Chief Compliance Officer	4, 31		Informations confidentielles
	Compatibilité environnementale	25, 30		Informations de l'entreprise
	Comportement frauduleux	15		Informations privilégiées
	Concurrence loyale	2, 12, 15, 22		Initié
	Conditions de travail de base	2, 9		Intégrité
	Confiance	2, 4, 6, 8, 9, 18, 19, 20, 22, 25, 26		Intégrité financière
	Conflits d'intérêts	2, 18, 19, 20		Intelligence artificielle
	Conformité technique	25		Investissement dans des sociétés tierces
	Contributions caritatives	13, 14	L	Liberté de négociation collective et d'association
	Contrôle des exportations	2, 12, 17, 26		Liberté d'expression
	Corruption	2, 6, 12, 13, 14, 26		Livres et registres
	Cybersécurité	2, 18, 23, 25		Logiciels informatiques
D	Décisions d'affaires	19		Lois fiscales
	Deuxième emploi	20		
	Directives environnementales internationales	29		

M	Managers	2, 5, 9, 19, 31
	Marchés publics	7
	Marque Siemens	2, 14, 18, 19
	Médiateur	4, 31
P	P&O	19, 31
	Pactes d'intégrité et de conformité	17
	Paielements de facilitation	13, 14
	Paielements sortants	13
	Parrainage	13
	Partenaires	2, 3, 4, 6, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 29
	Parties prenantes	15, 19
	Période de silence	22
	Portefeuille	2, 16, 17, 24, 25
	Position dominante	15, 16
	Principes de base de la communication	22
	Principes d'écoconception	29
	Principes éthiques	4, 6, 9, 24, 25, 27, 28
	Programmes d'actionnariat des salariés	21
	Protection de l'environnement	26
	Protection des données personnelles	2, 18, 23
Q	Qualité	2, 18, 24, 25
R	Représailles	9, 31
	Représentants du personnel	9, 10, 31
	Réseaux sociaux	22
	Responsabilité	2, 5, 6, 7, 9, 11, 21, 22, 23, 25
	Réunions des associations	16
S	Santé	2, 6, 9, 11, 23, 25, 26
	Savoir-faire confidentiel	18
	Secteur public	12, 17
	Sécurité au travail	6, 9

Sécurité personnelle	2, 6, 9, 11
Signaux d'alerte	14
T Technologie	2, 24
Tell Us	4, 31
Traite des êtres humains	28
Transparence	15, 25
Travail des enfants	9, 26, 28
Travail forcé	9, 26, 28
V Vie privée	2, 6, 8, 18, 23
Violations de la loi	7