

Société familiale par excellence, S.T.T.S a pour but d'améliorer la qualité de vie des personnes et de préserver l'existence des générations actuelles et futures en agissant de manière responsable économiquement, écologiquement et socialement tout en fournissant des produits et services à haute valeur ajoutée.

Nos salariés (également appelés « collaborateurs » ou « membres du personnel » par la suite) jouent un rôle significatif pour atteindre cet objectif. A cet égard, le partage de valeurs éthiques et de pratiques respectueuses de l'environnement, font partis des piliers de la relation entre eux et la société. Cela passe par la prise en compte des valeurs, des engagements et des besoins de chacun.

Les exigences et principes de cette charte éthique sont parties intégrantes des obligations contractuelles et de la collaboration entre S.T.T.S et ses salariés. Ces derniers, s'engagent, par conséquent, à respecter et promouvoir les principes de cette charte.

Le contenu de cette charte doit également s'appliquer dans son intégralité aux tierces parties utilisées par les salariés pour remplir tout contrat avec S.T.T.S. Nous leur demandons de faire au mieux pour obliger les tierces parties à en faire de même.

Les termes « nous », « STTS », « société » seront utilisés pour souligner le caractère inclusif que doit revêtir un tel document.

QUALITE

S.T.T.S s'assure que la qualité est et restera au cœur de son activité. Nous nous engageons à l'amélioration continue en travaillant ensemble et en nous conformant aux processus convenus au sein de l'entreprise. S.T.T.S demande également que ses collaborateurs montrent un engagement qualité et se conforment à ses exigences collectives autant qu'à toutes autres exigences individuelles spécifiques. Nous encourageons nos collaborateurs à travailler avec S.T.T.S de manière ouverte et collaborative afin d'assurer l'amélioration continue de nos activités.

PRINCIPE DE LEGALITE

S.T.T.S respecte le principe de stricte légalité dans ses activités, mesures, contrats et demande à ses collaborateurs de suivre le même principe. Ceci inclut de respecter le droit de tous les travailleurs, d'interdire la corruption et le blanchiment d'argent, d'être conforme aux lois et réglementations locales, nationales, internationales et à l'export et de ne pas porter atteintes aux droits légaux des tierces parties autant qu'aux lois pour la protection sociale et aux normes environnementales.

SIGNALEMENT DES INFRACTIONS

Toute personne, interne ou externe à STTS, ayant connaissance d'une possible infraction à notre charte ou d'une infraction aux différentes réglementations applicables, devra signaler cette infraction. Le signalement pourra se faire via des canaux qui garantiront entre autres l'anonymat du lanceur d'appel, la confidentialité des échanges et l'absence de toutes représailles. Ces canaux de communication pourront être le supérieur hiérarchique immédiat, le responsable des ressources humaines, la direction, un syndicat, les délégués du personnels ou toute autre canal que la personne jugera la plus appropriée.

DROITS DES TRAVAILLEURS

S.T.T.S partage les principes énoncés dans :

- La charte internationale des droits de l'homme.
- La déclaration de l'organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- Les principes directeurs de l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.
- Les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP)

DROITS DE L'HOMME

Nous demandons à nos collaborateurs de respecter systématiquement des droits humains internationalement reconnus et leur contribution active à leur protection, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Cela inclut notamment la préservation des communautés locales, la protection des peuples autochtones et le soutien aux défenseurs des droits humains.

En cas de violation de ces engagements, la société prendra les mesures appropriées pour y remédier, y compris la correction des situations affectées et la mise en œuvre de mesures préventives pour éviter toute récidive. La société pourra également proposer des actions de sensibilisation ou de formation afin de renforcer la connaissance et le respect des droits humains par ses collaborateurs.

TRAVAIL DES ENFANTS

S.T.T.S. s'engage à n'employer que des personnes ayant atteint l'âge de 15 ans (ou 14 ans si la législation nationale le permet), l'âge de fin de scolarité obligatoire ou l'âge minimum légal de travail selon la législation locale, la condition la plus exigeante prévalant. Aucune forme de travail des enfants n'est tolérée, en particulier les pires formes de travail des enfants telles que définies par l'Organisation Internationale du Travail (travail forcé, travail dangereux, exploitation sexuelle, trafics, esclavage, servitude, etc.). La société s'assure de vérifier l'âge des salariés lors de chaque embauche afin de prévenir toute violation.

Dans le cadre des stages d'étudiants en milieu professionnel liés à des formations officielles, S.T.T.S. s'engage à ne confier aucun travail susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou morale des personnes de moins de 18 ans. La société veille également au respect de la dignité et des droits des enfants dans toutes ses activités.

Chaque salarié est tenu de signaler immédiatement tout manquement à ces principes afin de garantir leur strict respect.

TRAVAUX FORCES

S.T.T.S. et ses partenaires rejettent strictement toute forme de travail forcé, y compris le trafic d'êtres humains, la torture, l'esclavage ou tout travail obligatoire imposé. Le travail doit être librement choisi, et les salariés conservent la liberté de résilier leur contrat sans subir de préjudice financier, conformément à la législation locale. Tous les documents contractuels, y compris le contrat de travail et la fiche de fonction, doivent être fournis dans une langue compréhensible par le salarié et détailler clairement ses tâches, responsabilités et conditions de travail. Toute modification de poste ou de fonction doit être discutée et acceptée avec le salarié.

Les documents d'identité et autres papiers officiels ne doivent jamais être confisqués ou retenus de manière injustifiée, bien qu'une vérification puisse être effectuée lors de l'embauche ou d'une nouvelle habilitation. Enfin, S.T.T.S. et ses partenaires veillent à ce que les travailleurs puissent circuler librement, sans restrictions déraisonnables ou pressions, tant sur le lieu de travail qu'à l'extérieur.

FRAIS DE RECRUTEMENT ET DE FORMATION

STTS s'engage à ne pas facturer aux salariés et futurs salariés les frais et coûts inhérents à leurs recrutements et aux formations professionnelles.

LIBERTE DES ASSOCIATIONS

Le droit fondamental des employés à former et d'adhérer à des syndicats, de leur propre initiative, doit être respecté au sein de notre société. Les membres d'un syndicat ou les délégués du personnel ne doivent pas constituer une raison de discrimination injustifiée. Le droit à la négociation collective pour le règlement des litiges internes, pour les conditions de travail et le droit de grève doivent être accordés dans le cadre des dispositions légales.

EGALITE DES CHANCES ET TRAITEMENT EQUITABLE

Nous nous engageons à exclure toute discrimination fondée sur la couleur de peau, l'origine ethnique, le genre, l'âge, la nationalité, le contexte social, la maladie, l'orientation sexuelle, l'affiliation religieuse, les convictions ou les activités syndicales ou politiques. Cet engagement couvre également toute forme de harcèlement ou d'abus psychologique. Sur la base d'exigences et de tâches comparables, le principe d'égalité salariale pour un travail de valeur égale s'applique indépendamment du genre.

Ces principes sont intégrés dans tous les processus décisionnels, y compris le recrutement, la formation, l'évolution professionnelle, le choix des partenaires et prestataires, ainsi que dans tous les projets et actions de l'entreprise.

Par ailleurs, S.T.T.S. s'engage, dans la limite de ses moyens et conformément à la réglementation locale, à mettre en place, avec l'appui des autorités compétentes si nécessaire, les adaptations appropriées pour permettre aux salariés ayant des besoins spécifiques de travailler dans des conditions adaptées. Cela peut inclure, par exemple, la modification du poste de travail, des horaires aménagés ou des outils spécifiques, afin de favoriser l'égalité des chances, l'inclusion et le bien-être de chaque collaborateur.

CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLE

STTS s'engage à renforcer le droit des conditions de travail équitables. Ceci inclut un salaire décent et des bénéfices sociaux équivalent ou plus haut que les taux prescrits par les autorités régionales ou nationales, les normes législatives, ou autres accords du travail. Pour permettre une gestion aisée du budget familial, la société s'engage à verser les salaires à date fixe et à prévenir les salariés en cas de décalage des paiements. Le cadre des dispositions légales du salaire minimum est observé en sus de la réglementation en vigueur des horaires de travail, des pauses, congés payés, jours de maladie payés, congés familiaux et médicaux.

En récompense des efforts des salariés pour soutenir la société, STTS reverse une partie des bénéfices en primes et versements via des complémentaires santé, retraites, assurances, et autres dispositifs. La liste est disponible auprès du service administratif.

SANTE ET SECURITE

STTS établit un système pour prévenir les risques liés à la sécurité et à la santé des salariés et tierces-parties. Ce système définit les exigences d'évaluation des risques au travail, les contrôles pour éliminer ou réduire ces risques, les instructions adéquates et les formations pour ceux ou celles qui peuvent être impactés. La société doit également se conformer aux normes nationales de santé et de sécurité au travail et s'engager à répondre aux exigences concernant la santé et la sécurité pour assurer de bonnes conditions de travail.

Cela inclut la possession et l'utilisation de substances et matières illicites (drogues, alcool, armes, ...). L'utilisation de substances illicites (autrement que sur prescription médicale) n'est pas tolérée au sein des propriétés de la société.

A minima, nous exigeons que nos collaborateurs signalent tout nouveau risque ou évolution de risque existant ; à mettre en place et à respecter les consignes établis par les membres du personnel compétent en la matière.

PROTECTION CONTRE L'EXPULSION ET PRIVATIONS DES TERRES

STTS s'engage à s'abstenir de toutes expulsions illégales, privation illégale de terres, de forêts et d'eaux par le biais d'acquisition, de développement ou toute autre utilisation qui en résulte.

UTILISATION DES FORCES DE SECURITE PUBLIQUES OU PRIVES

Nous renonçons à engager ou utiliser du personnel de sécurité privé ou public, si dû au manque d'instructions ou contrôle de la part de la société, il y a un risque de déroger à l'interdiction de torture et au traitement cruel, inhumain, ou dégradant, de danger de mort ou blessure ou risque d'enfreindre la liberté des associations.

DONNEES PRIVEES ET SECURITE DES DONNEES

La Société s'engage à ne collecter et ne traiter que les données personnelles strictement nécessaires à l'exécution de ses activités, au fonctionnement de ses services, ainsi qu'à la mise à disposition des moyens adéquats pour l'exercice des fonctions du collaborateur. Toute collecte ou tout partage de données personnelles fera l'objet, lorsque requis par la réglementation, d'une demande de consentement préalable, libre, spécifique et éclairé de la personne concernée.

La Société applique le principe de droit à l'autodétermination informationnelle, garantit la confidentialité et l'intégrité des données personnelles, et met en œuvre toutes mesures techniques et organisationnelles appropriées pour assurer la sécurité des informations commerciales et des données personnelles traitées dans le cadre de ses processus commerciaux, administratifs ou autres. Les partenaires, prestataires et sous-traitants intervenant pour le compte de la Société sont tenus de respecter les mêmes normes de sécurité et de confidentialité, et doivent prendre toutes mesures nécessaires pour assurer une protection adéquate des données et documents qui leur sont confiés. En tant que de besoin, la Société pourra recourir à des accords de confidentialité (NDA) ou de non-divulgateur afin de garantir la protection des informations sensibles.

Les collaborateurs ayant accès à des informations confidentielles dans le cadre de leurs fonctions sont soumis à une obligation stricte de confidentialité et ne peuvent utiliser ces informations qu'à des fins légitimes, professionnelles et dûment autorisées. Les salariés, ainsi que tout tiers habilité conformément aux dispositions légales et réglementaires, disposent d'un droit d'accès à leurs données personnelles ainsi que d'un droit de rectification, d'effacement, de limitation du traitement, d'opposition et de portabilité, conformément à la réglementation applicable.

Dans le respect de la législation en vigueur, la Société se réserve un droit de contrôle proportionné et justifié sur les ressources, biens et données professionnelles qu'elle met à disposition. À ce titre, et lorsque cela est nécessaire à la prévention d'abus, à la protection des intérêts légitimes de la Société ou à la sécurité de son environnement de travail, elle pourra accéder notamment aux fichiers informatiques et vocaux, aux documents commerciaux, ainsi qu'aux locaux professionnels et espaces de stockage, y compris bureaux et vestiaires, appartenant à S.T.T.S., sous réserve du respect des droits des personnes.

La Société conserve les données personnelles pour la durée strictement nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles ont été collectées, pendant la durée du contrat de travail, ou pour une période plus longue lorsque des obligations légales, réglementaires ou contractuelles l'exigent. À l'expiration de ces délais, les données sont supprimées, anonymisées ou détruites de manière sécurisée, conformément aux normes en vigueur et aux engagements contractuels applicables.

REPRESENTATIONS ET RELATIONS

SOUTIEN ET REPRESENTATION

En tant que représentant de la société auprès des différents partenaires, les salariés doivent agir en toute légalité, avec honnêteté, intégrité et transparence dans tous les échanges avec les gouvernements, leurs agences et représentants.

Leurs tenues vestimentaires, langages corporels et oraux devront être appropriés aux événements et aux personnes en lien à cet événement. Toutefois en raison de l'activité de la société, les vêtements liés à la sécurité et à la santé du salarié devront être portés en priorité.

COMMUNICATION AVEC L'EXTERIEUR

Dans le cas où il serait nécessaire de communiquer auprès du public, des partenaires ou des autorités, la société a mis en place des procédures pour garantir une cohérence en termes d'image et de messages diffusés. Les collaborateurs sont tenus de respecter ces procédures et à informer au préalable la direction pour que cette dernière puisse mettre en place les moyens qu'elle jugera nécessaires.

ABUS DE BIENS SOCIAUX

Nos collaborateurs ne sont pas autorisés à utiliser les produits, contacts, biens, et propriétés de la société pour leurs fins personnelles. Toutefois la direction est consciente des difficultés que peut rencontrer un salarié pour gérer des événements d'ordre privé et s'octroie le droit d'autoriser un salarié à utiliser des produits appartenant à la société après en avoir été consulté. Cela inclut par exemple les véhicules de la société, les outillages, le réseau de communications (téléphones, mails, internet, ...).

CONFLITS D'INTERETS

Nous demandons à nos collaborateurs de prendre des décisions basées sur des considérations objectives et ne peut pas être guidés, de manière inconvenable, par des intérêts personnels. Un salarié qui prend conscience d'un potentiel conflit d'intérêt doit en informer la hiérarchie pour que cette dernière prenne les mesures internes nécessaires pour remédier à ce conflit et d'en informer immédiatement la direction.

LIBRE CONCURRENCE

Nous respectons strictement les règles de concurrence loyale et nous nous conformons à toutes les réglementations applicables. Nos collaborateurs doivent s'abstenir de : conclure des accords restreignant la concurrence, abuser de positions dominantes, réaliser des concentrations ou acquisitions réduisant significativement la concurrence, ou participer à des boycotts illégaux. Tout soupçon de violation des règles de concurrence doit être signalé immédiatement afin de permettre une intervention appropriée. La société peut également organiser, si nécessaire, des actions de sensibilisation ou de formation pour renforcer la connaissance et le respect des obligations en matière de concurrence.

ANTI-CORRUPTION

Nos collaborateurs s'engagent à respecter strictement les lois anti-corruption. Ils doivent s'assurer que leurs contacts (collaborateurs, fournisseurs, clients, prestataires) n'offrent, ne promettent ni n'accordent d'avantages aux associés de S.T.T.S dans le but d'obtenir un contrat ou tout traitement préférentiel. Les partenaires commerciaux ne peuvent offrir des cadeaux ou de l'hospitalité que de manière franche et transparente ; cela ne doit en aucun cas avoir pour intention, ni être interprété comme ayant pour intention, d'influencer de manière inappropriée les décisions commerciales. La même règle s'applique aux accords conclus avec une tierce partie dans le cadre de tout contrat avec la société.

Tout manquement à ces obligations peut entraîner des conséquences disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, ainsi que des sanctions légales conformément à la réglementation en vigueur. Afin de renforcer la compréhension et le respect de ces règles, S.T.T.S. pourra proposer des actions de formation et de sensibilisation à destination de ses collaborateurs.

Par ailleurs, S.T.T.S. prend en charge les frais professionnels raisonnables et dûment justifiés, tels que les frais d'audit, de déplacement ou autres dépenses nécessaires à l'exercice des activités de la société, afin d'éviter toute situation pouvant être interprétée comme un avantage indu ou une forme de corruption.

BLANCHIMENT D'ARGENT

Les salariés ont l'exigence de se conformer aux lois empêchant le blanchiment d'argent et dûment remplir leurs obligations s'y rapportant.

DOUANES ET REGLEMENTATION DU CONTROLE DES EXPORTATIONS

La société s'engage à se conformer aux systèmes des douanes internationales ainsi qu'à la réglementation du contrôle des exportations, et de partager proactivement toute information relative au commerce extérieur permettant de sécuriser la chaîne d'approvisionnement.

MINERAIS DE CONFLIT

S.T.T.S soutient l'objectif des réglementations concernant la fourniture et l'utilisation des « minerais de conflit ». Nous soutenons la fin de la violence et la fin de la violation des droits humains dans les exploitations minières dans les régions décrites comme « Zone de conflit et à haut risque » (CAHRAs).

S.T.T.S ne se procure pas, de fait, les métaux spécifiques provenant de ces régions en conflit, et nous attendons de nos collaborateurs et fournisseurs de faire preuve de diligence raisonnable auprès de leur chaîne d'approvisionnements pour assurer la conformité avec cette demande. De plus, tous les ans, les fournisseurs devront soumettre à S.T.T.S une nouvelle déclaration CMRT et des versions annexes (dites étendues ou « EMRT » ou autres) confirmant le respect de cette règle.

Nous demandons à nos membres du personnel et à nos partenaires économiques de renoncer à toute activité, qui de près ou de loin, contribue à la formation de groupes armés. A cette fin, ils doivent se conformer à la politique S.T.T.S en matière d'achat de matières premières dans les zones dites de conflit et se conformer aux dispositions réglementaires applicables.

DOUANES ET REGLEMENTATION DU CONTROLE DES EXPORTATIONS

Consciente des risques liés à l'utilisation de produits contrefaits, la société s'engage à détecter et interdire l'utilisation de contrefaçons au sein de son organisme. Nous sommes conscients de la difficulté de contrôler chaque matière, produit et équipement arrivant au sein de la société. C'est pourquoi il est demandé à chaque collaborateur de vérifier à minima les documents (certificats, bons de livraison, ...) et emballages (plombage, étiquettes, ...) et signaler tout doute concernant la provenance du produit.

NORMES ENVIRONNEMENTALES

PROTECTION ENVIRONNEMENTALE

Conformément aux principes de précaution, la société s'engage à faire tous les efforts pour minimiser les risques pour les personnes et l'environnement, et protéger les ressources naturelles. Elle a pour cela mis en place un système de management environnemental approprié et efficace, qui inclut l'évaluation du risque environnemental, la mise en place de contrôle pour éliminer ou réduire ces risques et la diffusion d'informations à ceux qui pourraient être impactés.

Tous procédés, sites d'exploitation et ressources de production employés par nos partenaires doivent répondre aux exigences réglementaires et normatives pour la protection de l'environnement.

ACTION POUR LE CLIMAT

STTS s'engage pour une action climatique active et durable, par exemple, en améliorant l'efficacité énergétique, ou en produisant ou utilisant de l'énergie à partir de sources renouvelables. Des démarches sont mises en place pour évaluer et diminuer les émissions carbone et la consommation des ressources naturelles comme l'eau, les terres rares, etc.

CONSOMMATION ET QUALITE DE L'EAU

Nous nous engageons à utiliser l'eau avec diligence. Dans les régions ou les périodes où l'eau se fait rare, l'accès à l'eau potable, sa consommation et son assainissement devra se faire de manière raisonnable. La société s'engage à respecter les normes de qualité des eaux usées et des réglementations liées.

QUALITE DE L'AIR ET DU SOL

Les matières, produits et articles doivent être réutilisés dans la mesure du possible. Chaque collaborateur s'inscrit dans une démarche active pour réduire les déchets, valoriser et recycler si possible et enfin de ne jeter qu'en dernier recours.

Pour minimiser l'impact sur l'environnement, la société élimine les matériaux et déchets selon les dispositions légales applicables et selon les exigences des autorités légales.

Des procédures et des moyens de surveillance sont mis en place pour optimiser l'efficacité de cette démarche.

SUBSTANCES PREOCCUPANTES

Nous sommes engagés dans une démarche pour substituer et éliminer les substances préoccupantes des produits fournis auprès des collaborateurs, tierces parties, fournisseurs et clients. Nous veillons en cela à observer les règles de conformité, telles que l'interdiction légales de substances, les restrictions, les exigences de déclaration et toutes normes applicables. Ceci signifie respecter l'interdiction d'utiliser du mercure ou ses dérivés dans les procédés de fabrication ou le traitement de déchets.

SIGNALEMENT DES INFRACTIONS

DEVOIR DE DENONCIATION

Tous les employés et parties concernées sont encouragés à relater tout cas suspect ou toute violation de la politique interne, afin d'atténuer les conséquences de telles violations et de prévenir tout comportement similaire à l'avenir.

S.T.T.S. s'engage à mettre en place tous les moyens nécessaires pour permettre à ses collaborateurs de signaler toute inquiétude, irrégularité ou violation de ce code en toute sécurité et sans crainte de représailles. Toutes les informations reçues seront traitées et conservées dans la plus stricte confidentialité, et la protection de l'identité des personnes signalant des faits sera strictement garantie.

La société pourra également, si nécessaire, dispenser des actions de sensibilisation et de formation pour informer les collaborateurs sur les modalités de signalement, leur rôle et l'importance de contribuer à la prévention des comportements répréhensibles.

GESTION DE CRISE

Si un incident, événement ou grief lié à la responsabilité sociale de l'entreprise se produit, une notification auprès de S.T.T.S. est attendue. Les voies de communications seront à la discrétion du notifiant pour lui garantir confidentialité et confiance.

Une analyse des causes profondes devra être fait et des propositions et des actions mis en place pour remédier à cet état.

SURVEILLANCE

La société se réserve le droit d'envoyer des questionnaires d'auto-évaluation ; de mener des visites sur site ou de mandater des tiers autorisés et indépendants pour auditer au nom de S.T.T.S. ses collaborateurs afin de vérifier la conformité selon les normes minimales décrites dans ce document.

Si des audits sont nécessaires, le salarié sera informé suffisamment en avance et S.T.T.S. s'engage à ce que ledit audit reste dans le cadre défini.

CLAUSE DE REPERCUSSION

Le non-respect de ce code peut avoir un impact négatif sur S.T.T.S. ou sur la relation avec le salarié. S.T.T.S. se réserve le droit de réévaluer sa position avec ce collaborateur qui aurait violé cette charte.