Code de conduite

Protektorwerk Florenz Maisch GmbH & Co. KG



PROTEKTOR®

Préambule.

Protektor est une entreprise familiale de taille moyenne, active dans le secteur du bâtiment et spécialisée dans les profilés pour la construction moderne. Depuis de nombreuses années, nous portons avec conviction notre responsabilité envers l'environnement et la société.

Le présent code de conduite est notre boussole au quotidien : il guide nos actions et nos décisions. Il traduit nos valeurs et nos principes, ainsi que notre volonté d'agir de manière à la fois économique, écologique et éthique, en conjuguant nos propres exigences élevées avec le respect de la loi et des réglementations en vigueur.

Dans tout ce que nous faisons, nous respectons la loi, nous défendons les droits de l'homme et les droits des travailleurs, nous promouvons l'égalité des chances et nous prévenons toute forme de discrimination et d'exploitation. La lutte contre la corruption et la protection de l'environnement et du climat sont au cœur de notre façon de penser et de nous organiser.

Lorsque nous disposons de preuves, de données ou de certifications à l'appui, nous formulons des affirmations précises portant sur des mesures, des produits ou des sites particuliers.

C'est à notre direction, aux directeurs généraux et aux responsables de nos divisions qu'il incombe de mettre ces principes en œuvre.

À Gaggenau, le 21 septembre 2026

Dr. Christof Maisch Dr. Jörg Böllhoff Dr. Andreas Metzger



Dr. Christof Maisch
Associé gérant, Président du directoire



Dr. Jörg Böllhoff
Directeur général, Technologie



Dr. Andreas Metzger
Directeur général, Marketing et Ventes, Allemagne

Table des matières.

Protektor.

Nos principes directeurs.
Nos principes.
Protektor et KLIMAWIN.

Gouvernance.

Notre chaîne d’approvisionnement.
Notre culture managériale.
Notre conduite.
Notre protection des données.
Notre code de conduite.

Social.

Nos principes.
Nos collaboratrices et collaborateurs.

Environnement.

Notre environnement.



Protektor.

En tant que **fabricant leader sur le marché des profilés de construction**, Protektor est **présent dans plus de 35 pays**. Nous proposons une large gamme de profilés de construction de haute qualité, notamment des **profilés pour enduit et cloisons sèches, des ossatures et plafonds suspendus, des profilés pour façades, chapes et béton, ainsi que des solutions de construction métallique légère et des produits d'évacuation des eaux de toiture**. Forts de notre position de leader du marché et de notre statut **d'entreprise familiale**, nous attachons une grande importance à l'innovation. Nous sommes fiers d'être le partenaire du commerce spécialisé et de l'artisanat, spécialiste dans la résolution de problèmes et fournisseur de l'industrie.



Notre présence en Europe

Notre implantation internationale et **notre propre académie** nous permettent d'agir localement, à la fois comme **conseil** et comme p**artenaire de confiance** sur le terrain. Outre notre site de production de Gaggenau, en **Allemagne**, nous en exploitons deux autres, au **Royaume-Uni** et en Suisse. Par ailleurs, nous disposons d'entrepôts externalisés à Itzehoe et à Kirchheim, près de Munich, ainsi que d'une plateforme logistique à Collégien, près de Paris, en **France**. Notre filiale de logistique, **Benk**, garantit une livraison rapide et fiable à nos clients.

Notre **longue histoire**, notre **capacité d'innovation** et notre **engagement en faveur de la plus haute qualité** sont les piliers de notre succès. Nous considérons les aspects liés au développement durable comme faisant partie intégrante du développement de notre entreprise. À cette fin, nous examinons dans certains de nos processus comment utiliser les ressources plus efficacement, sélectionner les matériaux de manière plus ciblée et réduire notre empreinte environnementale.

Nos principes directeurs.

Nous nous alignons sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UN Guiding Principles) ainsi que sur les Lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales en matière de conduite responsable des entreprises. Nous prenons en compte les conventions et recommandations pertinentes de l'Organisation internationaledu Travail (OIT), ainsi que les normes du travail et sociales qui nous sont applicables, et nous respectons les principes consacrés par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Nous rejetons toute forme de travail forcé et de travail des enfants et, dans la limite de notre champ d'influence, nous agissons contre les manquements aux règles de santé et de sécurité au travail, contre les atteintes à la liberté syndicale et contre toute forme de discrimination, particulièrement en raison du sexe, de l'âge, de la couleur de peau, de l'origine ethnique ou de la religion. Dans le cadre de nos obligations de diligence en tant qu'entreprise, nous identifions les risques liés aux droits de l'homme et, lorsque cela est nécessaire et proportionné, nous prenons des mesures pour y remédier, tant dans notre propre activité que dans l'ensemble de notre sphère d'influence.

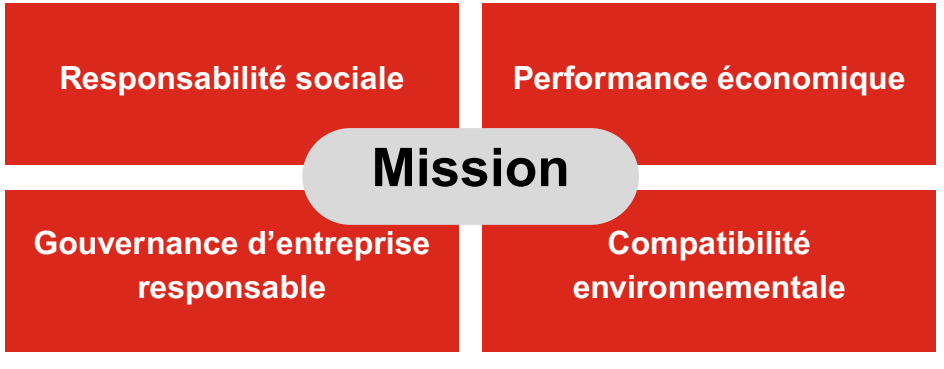
HCela inclut notamment les prescriptions et interdictions applicables au titre de la Convention de Minamata sur le mercure, de la Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants (POPs) et de la Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontaliers de déchets dangereux et de leur élimination, dans leurs versions applicables respectives.

Notre conduite repose sur le respect des exigences légales et réglementaires applicables à notre activité, y compris les obligations de reporting et de documentation qui y sont liées, en Allemagne et dans l'Union européenne. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les réglementations environnementales applicables à leur propre activité, en particulier les exigences légales en vigueur sur leur lieu d'exploitation.



Nos principes.

- Nous respectons les droits de l’homme et les droits des travailleurs dans tout ce que nous faisons.
- Nous protégeons la santé de nos collaboratrices et collaborateurs par des mesures de santé et de sécurité au travail conformes aux exigences légales applicables et à nos propres normes de fonctionnement.
- Nous prenons en compte les facteurs économiques pertinents dans nos décisions financières.
- Nous luttons contre la corruption au moyen de mesures organisationnelles et de contrôle appropriées. Les manquements sont examinés conformément aux dispositions légales et internes applicables et sanctionnés le cas échéant.
- Dans le cadre de notre processus décisionnel d'entreprise, nous prenons en compte les intérêts des parties prenantes concernées, dans la mesure où ils sont pertinents pour la décision.
- Nous prenons en compte les aspects environnementaux pertinents pour nos produitset services, sur la base des informations disponibles. Lorsque nous formulons des affirmations sur l’impact environnemental, les améliorations ou les caractéristiques de nos produits, processus ou activités, celles-ci doivent être précises, compréhensibles et étayées par des preuves appropriées.
- Nous favorisons l’innovation et l’amélioration continue à tous les niveaux de l’entreprise et nous associons nos collaboratrices et collaborateurs, et le cas échéant d’autres parties prenantes, au développement et à l’amélioration.
- Nous orientons nos décisions entrepreneuriales vers le développement à long terme et la stabilité financière de l’entreprise.
- Nous encourageons l’innovation dans nos produits, nos services et nos processus opérationnels.



Protektor. Gouvernance. Social. Environnement.

Protektor et KLIMAWIN.

CLIMAT ET ENVIRONNEMENT

Principe 1 – Lutte contre le changement climatique :
« Nous nous fixons un objectif climatique et nous en rendons compte. Nous utilisons des énergies renouvelables et nous améliorons continuellement notre efficacité énergétique. »

Principe 2 – Adaptation au climat :
« Nous prenons des mesures pour nous adapter aux conséquences du changement climatique. »

Principe 3 – Ressources et économie circulaire :
« Nous réduisons la consommation de ressources (naturelles) et nous poursuivons l'objectif d'une économie circulaire. »

Principe 4 – Biodiversité :
« Nous œuvrons activement à la protection et à la préservation de la biodiversité. »

Principe 5 – Responsabilité produit :
« Nous assumons la responsabilité de nos services et produits en examinant notre processus de création de valeur et le cycle de vie de nos produits sous l'angle de la durabilité, avec transparence. »

RESPONSABILITÉ SOCIALE

Principe 6 – Droits de l'homme et chaîne d'approvisionnement :
« Nous respectons et protégeons les droits de l'homme et les droits des travailleurs, nous promouvons l'égalité des chances et nous prévenons toute forme de discrimination et d'exploitation dans l'ensemble de notre chaîne de valeur. »

Principe 7 – Droits et bien-être des collaboratrices et collaborateurs :
« Nous respectons, protégeons et favorisons le bien-être et les intérêts de nos collaboratrices et collaborateurs. »

Principe 8 – Parties prenantes :
« Dans nos processus, nous prenons en compte toutes les parties prenantes et leurs intérêts. »

SUCCÈS ÉCONOMIQUE, GOUVERNANCE

Principe 9 – Succès de l'entreprise et emploi :
« Nous assurons le succès durable de l'entreprise et nous créons des emplois dans la région. »

Principe 10 – Valeur régionale :
« Nous créons de la valeur dans la région où nous opérons. »

Principe 11 – Transparence :
« Nous sommes une entreprise ouverte. Nous prévenons la corruption et nous rendons compte en toute transparence de nos décisions financières. »

Principe 12 – Incitation à la transformation :
« À tous les niveaux, nous créons des incitations à changer notre façon de penser et d'agir, et nous associons nos collaboratrices et collaborateurs et toutes les autres parties prenantes à un effort continu visant à rendre l'entreprise plus durable. »

Nous prenons part à Klimawin BW, nous nous sommes engagés à mettre ses principes en pratique et nous rendons compte régulièrement de nos activités au titre de ce programme.

Attestation d'affiliation

Gouvernance.

Chez Protektor, nous savons que le changement doit commencer par le haut pour prendre vraiment racine. Notre gouvernance pose les bases de décisions transparentes et d'une conduite responsable. Nous sommes convaincus que c'est un management engagé qui fait avancer les choses, dans notre secteur et au-delà.



Notre chaîne d’approvisionnement.

Lorsque nous sélectionnons nos fournisseurs et travaillons avec eux, nous prenons en compte les risques liés aux droits de l’homme, sociaux et environnementaux, en nous appuyant sur les exigences légales qui nous sont applicables et sur les principes reconnus de la conduite responsable des entreprises.

Nous attendons de nos fournisseurs qu’ils respectent les dispositions légales qui leur sont applicables ainsi que les exigences fixées dans notre Code de conduite des fournisseurs. Cela inclut, en premier lieu, l’interdiction du travail des enfants et du travail forcé ainsi que de la discrimination illicite, le respect des exigences en matière de santé et de sécurité au travail, de rémunération et de conditions de travail, le respect de la liberté syndicale, ainsi que les prescriptions environnementales légales.

En fonction de l’évaluation des risques, nous pouvons vérifier, par des mesures appropriées, que nos fournisseurs respectent ces exigences, et nous pouvons faire appel à des prestataires externes à cet effet. Lorsque nous identifions des risques importants ou des insuffisances, nous les évaluons et, lorsque cela est proportionné et dans notre pouvoir, nous examinons et mettons en œuvre des mesures préventives ou correctives adaptées.

Nous exploitons un système de gestion des risques à l’échelle de l’entreprise. Dans ce cadre, nous identifions, évaluons et suivons les risques majeurs de l’entreprise selon des processus définis, et nous signalons les risques significatifs aux décideurs compétents.
Lorsque nous fournissons des entreprises qui se voient imposer des obligations légales de devoir de diligence en matière de chaîne d’approvisionnement, nous soutenons les processus nécessaires à cet effet, dans le cadre des exigences qui nous sont applicables, et de nos possibilités d’action.

Notre culture managériale.

Notre culture managériale repose sur l'intégrité, la transparence et le respect. Chaque manager est un modèle et a le souci de créer un environnement de travail fondé sur la confiance et le travail d'équipe. Nous accompagnons nos collaboratrices et collaborateurs dans leur développement, personnel et professionnel, en leur confiant de vraies responsabilités et en leur offrant un environnement de travail où ils se sentent en confiance. Nous nous engageons aussi pour une communication ouverte : nous voulons que chacun soit informé de ce qui compte dans l'entreprise, afin de pouvoir agir, décider et partager l'information librement.

Conflits d'intérêts

Nos collaboratrices et collaborateurs doivent éviter les conflits d'intérêts potentiels. Les décisions d'affaires ne doivent pas être guidées par des intérêts personnels, mais par ce qui est le mieux pour Protektor. Un conflit d'intérêts se produit lorsque des intérêts personnels sont susceptibles d'influencer la façon dont les décisions sont prises. Pour réduire ce risque au minimum, nous agissons avec un haut degré de transparence et nous abordons ces situations ouvertement. Concrètement, chaque collaboratrice ou collaborateur doit signaler de sa propre initiative tout conflit d'intérêts à son manager de proximité, et signaler sans délai toute situation de ce type, ou susceptible de le devenir.

Liberté d'expression

Chacun est libre d'exprimer son opinion. En l'exprimant, il veille à ce que ce qu'il dit et sa façon de se conduire en public ne portent jamais atteinte à l'image ou à la réputation de Protektor. Les opinions personnelles doivent être clairement identifiées comme telles et nettement séparées de la présentation externe de Protektor, afin de ne pas être interprétées comme étant celles de l'entreprise.

Lutte contre la corruption

Nous ne tolérons ni la corruption, ni les pots-de-vin, ni toute autre forme d'influence indue. Nos collaboratrices et collaborateurs, ainsi que toute personne agissant pour notre compte, ne doivent ni offrir, ni promettre, ni accorder, ni exiger, ni accepter d'avantages indus. Cela vaut en particulier pour l'argent, les cadeaux, les invitations et autres avantages susceptibles d'influencer indûment une décision commerciale ou officielle. Nous respectons les dispositions anti-corruption qui nous sont applicables et mettons en place des règles et mesures internes appropriées pour détecter les risques de corruption et prévenir les manquements. Les décisions d'affaires doivent être prises objectivement, et à l'abri de toute influence indue. Lorsque nous relevons un manquement, nous le traitons conformément aux dispositions légales et internes, et le sanctionnons le cas échéant.

Notre conduite.

Concurrence loyale

Nous nous engageons à une concurrence loyale et éthique. Nous sommes convaincus que la concurrence loyale est le socle de l'innovation, de la qualité et de la confiance dans l'économie ; c'est pourquoi nous nous imposons les principes suivants :

- **Honnêteté et transparence :** nous présentons nos produits et services de manière honnête et transparente. La publicité trompeuse et les affirmations mensongères sont inacceptables.
- **Pas de pratiques déloyales :** nous ne participons ni à la fixation des prix, ni à la manipulation du marché, ni à aucune autre pratique déloyale susceptible de fausser la concurrence.
- **Respect de la réglementation :** nous respectons rigoureusement toutes les lois et réglementations applicables et nous coopérons avec les institutions et autorités compétentes pour veiller à leur application.
- **Responsabilité et intégrité :** nous agissons toujours dans l'intérêt de nos clients, de nos partenaires et de la société, et nous cultivons une culture d'intégrité et de respect.

En adhérant à ces principes, nous contribuons à créer un environnement économique équitable et ouvert qui profite à nos clients et à l'économie dans son ensemble. Chaque collaboratrice ou collaborateur doit se conformer au droit de la concurrence et des cartels, s'écarter immédiatement de toute situation douteuse et signaler tout manquement à la direction.



Blanchiment d'argent

Nous luttons activement contre le blanchiment d'argent et nous respectons toutes les lois et réglementations nationales et internationales applicables. Nous ne travaillons qu'avec des partenaires dont nous sommes convaincus de l'intégrité. Nos collaboratrices et collaborateurs doivent signaler toute activité suspecte et prendre toutes les mesures nécessaires pour endiguer le blanchiment.

Notre conduite.

Dons et sponsoring
Les dons et le sponsoring, c'est-à-dire les contributions volontaires sans contrepartie attendue, sont effectués en toute transparence et conformément à la politique de l'entreprise. Le but, le bénéficiaire et l'accusé de réception du bénéficiaire sont documentés et vérifiables. Nous soutenons des organisations caritatives et des projets en accord avec nos valeurs, et nous évitons tout conflit d'intérêts.

Contrôle des exportations
Nous respectons les règles applicables en matière de contrôle des exportations et de commerce extérieur, y compris les sanctions et les embargos applicables. Cela couvre les restrictions portant sur certains biens, technologies, pays, partenaires commerciaux et usages finaux.
Dans le cadre de leurs attributions, nos collaboratrices et collaborateurs doivent respecter les processus internes de vérification et d'approbation applicables. Les opérations qui exigent une approbation, ou qui sont interdites, ne doivent pas être menées à bien sans l'autorisation requise. En cas de doute, l'équipe interne compétente doit être consultée avant la poursuite de l'opération.

Contrôle des importations
Nous respectons les règles applicables en matière d'importation, de douane et de commerce extérieur. Cela couvre la déclaration et la classification tarifaire correctes des marchandises, la détermination exacte de l'origine et de la valeur en douane, le respect des interdictions et restrictions à l'importation, ainsi que le règlement exact des droits de douane et autres frais d'importation.
Les personnes traitant des importations doivent respecter les processus internes de vérification et d'approbation applicables et tenir compte des autorisations et certificats requis. Les marchandises ne peuvent être importées qu'une fois les exigences légales et réglementaires applicables satisfaites. En cas de doute, l'équipe interne compétente doit être consultée avant toute importation.



Notre protection des données.

Protection des données
La protection des données personnelles de nos clients, de nos collaboratrices et collaborateurs, et de nos partenaires commerciaux est une priorité absolue. Nous nous engageons à traiter toutes les données personnelles de manière responsable et conformément aux lois sur la protection des données applicables. Nous collectons et traitons les données personnelles uniquement de manière licite, et nous informons en toute transparence les personnes concernées de l'utilisation de leurs données. Nous ne collectons que les données nécessaires et nous les utilisons uniquement pour les finalités définies à l'avance. Nous stockons les données personnelles aussi longtemps que nécessaire à la réalisation de ces finalités, ou conformément à la loi. Nous protégeons ces données par des mesures techniques et organisationnelles appropriées contre tout accès non autorisé, toute perte ou toute destruction. Nous respectons les droits des personnes concernées, y compris le droit d'accès, de rectification et d'effacement de leurs données et le droit de s'opposer à leur traitement.

Confidentialité
Les informations confidentielles, telles que les secrets d'affaires et les secrets commerciaux, sont protégées et ne doivent pas être divulguées sans autorisation. Nos collaboratrices et collaborateurs doivent garantir la sécurité des données sensibles et les utiliser uniquement à des fins professionnelles légitimes.

Informations de l'entreprise
Toutes les informations de l'entreprise, internes comme externes, doivent être exactes, véridiques, claires et complètes. Nos collaboratrices et collaborateurs doivent faire preuve de la plus grande rigueur lors de la création et de la diffusion d'informations, et veiller à ce qu'aucune déclaration fausse ou trompeuse ne soit faite.

Notre code de conduite.

Nous voulons bâtir un environnement de travail où règnent l'intégrité, le respect et la responsabilité. Chaque collaboratrice ou collaborateur, quel que soit son rôle, contribue au succès et à la crédibilité de notre entreprise.

Intégrité
Pour nous, l'intégrité, c'est agir honnêtement et en toute transparence, sans cesse. Nous respectons la loi et nos consignes internes, et nous en attendons autant de nos partenaires et de nos fournisseurs, auxquels nous exposons notre code de conduite. Chacun veille à ce que le respect de ces principes ne désavantage jamais personne et à ce que tout manquement soit signalé.

Respect
Notre respect se voit dans la façon dont nous nous traitons les uns les autres. Nous cultivons une culture d'ouverture et de respect mutuel où chaque personne compte. La discrimination et le harcèlement n'ont pas leur place ici. Chaque manager s'assure que les membres de son équipe connaissent et respectent le code de conduite.

Responsabilité
Nous assumons la responsabilité de la manière dont nous gérons notre activité. Cela signifie respecter les exigences en vigueur et mettre en pratique les principes et mesures prévus par ce code. Nous encourageons les collaboratrices et collaborateurs ainsi que les partenaires commerciaux qui prennent connaissance d'un manquement potentiel à ce code à le signaler par les canaux prévus. Les signalements sont traités conformément à nos règles internes et à la loi.

Les canaux suivants sont à disposition :

- Le service des Ressources Humaines
- Le système de signalement sur notre site web
- Le supérieur hiérarchique direct
- Le directoire
- Le comité d'entreprise

Notre code de conduite.

Nous veillons à ce que chaque signalement que nous recevons en la matière soit traité en toute confidentialité. L'identité des lanceurs d'alerte est protégée et aucune personne qui fait un signalement de bonne foi ne fait l'objet de représailles. Chaque signalement fait l'objet d'un examen et d'une enquête rigoureux. Nous veillons à ce que chacune et chacun soit traité(e) de manière appropriée et que les mesures nécessaires soient prises pour remédier au problème et prévenir sa survenance à l'avenir.



Social.



Nous sommes une entreprise familiale et nos collaboratrices et collaborateurs en sont le cœur.





Nos principes.

Valeurs sociales

Les valeurs sociales font partie intégrante de notre manière de fonctionner et de notre culture d'entreprise. Nous nous engageons pour un environnement de travail marqué par le respect, l'égalité des chances, la liberté syndicale et des conditions de travail équitables.

Nos managers portent une responsabilité particulière : ils doivent incarner ces valeurs et favoriser un environnement de travail respectueux, sûr et valorisant. En cas de conflit, de signalement ou de réclamation, il est attendu d'eux qu'ils agissent de manière appropriée, équitable et rapide, tout en respectant les droits et la dignité de toutes les personnes concernées.

Chacune et chacun est invité(e) à contribuer au respect de ces principes. Les manquements à ces valeurs peuvent être signalés par les canaux prévus à cet effet. Aucune personne qui exprime de bonne foi une inquiétude ou communique une information ne doit en subir un désavantage ni ne doit faire l'objet de représailles.

Pratiquer constamment nos valeurs sociales construit un environnement de travail fondé sur la confiance, le travail d'équipe et la valorisation mutuelle.

Respect et dignité

Nous traitons chacune et chacun avec respect et nous respectons sa dignité. Chaque personne a droit à un traitement juste et respectueux. Nous cultivons une culture d'entreprise où la diversité et la valorisation mutuelle sont une réalité, et où chacun se sent respecté, indépendamment de ses caractéristiques personnelles ou de sa position. Le harcèlement, le harcèlement moral, l'intimidation, la discrimination et toute autre forme de comportement irrespectueux ou inapproprié ne sont pas tolérés.

Nous attendons de chaque collaboratrice ou collaborateur qu'il fasse preuve de professionnalisme et de respect envers les collègues, les clients, les partenaires commerciaux et les autres personnes avec qui nous coopérons dans le cadre de notre activité.

Le respect et la considération pour la dignité de chacun sont le socle d'une collaboration de confiance et d'un environnement de travail où chacun peut mettre toutes ses compétences au service du développement de l'entreprise.

Nos principes.

Égalité des chances et non-discrimination

Nous défendons l'égalité des chances et un environnement de travail diversifié, respectueux et inclusif. Aucun désavantage ni aucune discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles, en particulier le sexe, l'âge, l'origine ethnique ou sociale, la religion ou les convictions, le handicap, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique protégée par la loi, ne sont tolérés. Les décisions relatives au personnel, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation et de progression de carrière, sont prises sur la base de critères objectifs et explicables. Ce qui compte avant tout, ce sont les qualifications, les compétences, l'expérience et la performance, ainsi que les exigences du poste.

Nous cultivons une culture d'entreprise où les différents points de vue, expériences et parcours sont respectés et valorisés, et où chaque personne a la possibilité d'apporter ses compétences et de continuer à se développer.

Ni travail des enfants ni travail forcé

Nous respectons les droits de l'homme et rejetons toute forme de travail des enfants, de travail forcé, d'esclavage moderne et de traite des êtres humains, dans notre propre activité comme dans les exigences que nous fixons à nos fournisseurs et partenaires, dans la limite de notre champ d'influence.

Le travail des enfants qui enfreint les dispositions légales en vigueur ou les normes internationales reconnues n'est pas toléré. Les enfants ne doivent en particulier pas voir leur santé, leur sécurité, leur développement ou leur éducation compromis par le travail.

Nous ne tolérons de même aucune forme de travail forcé ou obligatoire. Le travail doit, en principe, être volontaire. Personne ne doit être contraint de travailler par la violence, les menaces, l'intimidation, des restrictions illicites de la liberté de mouvement, la rétention de documents d'identité ou toute autre forme de contrainte.

Nous attendons de nos fournisseurs et partenaires qu'ils respectent les exigences légales applicables et les principes fixés dans notre Code de conduite des fournisseurs en matière de protection des droits de l'homme et des droits des travailleurs. Lorsque cela est nécessaire et proportionné, nous prenons des mesures pour soutenir la conformité et pour réagir de manière appropriée aux manquements que nous constatons.

Nos collaboratrices et collaborateurs.

Nous nous engageons pour des conditions de travail sûres, saines et équitables. Un environnement de travail bien pensé protège nos collaboratrices et collaborateurs, participe à leur bien-être et favorise un meilleur travail d'équipe.



Sécurité et santé au travail

Veiller à la sécurité et à la santé de nos collaboratrices et collaborateurs est un élément central de notre action. Nous respectons les exigences légales applicables et les normes de sécurité au travail, et nous continuons de faire évoluer nos mesures. Chaque collaboratrice ou collaborateur est invité à respecter les règles de sécurité, à signaler les dangers et à contribuer à la sécurité de l'environnement de travail.



Représentation du personnel et codécision

Nous respectons le droit de nos collaboratrices et collaborateurs à la représentation et à la codécision, et nous travaillons avec le comité d'entreprise dans un esprit de confiance et de manière constructive. Lorsque la loi exige la participation ou la codécision, le comité d'entreprise est associé en conséquence. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent s'adresser au comité d'entreprise ou aux représentants des jeunes et des apprentis sans subir aucun désavantage.



Rémunération équitable, temps de travail et avantages

Nous respectons les règles applicables en matière de rémunération, de temps de travail, de repos et de congés. Les heures supplémentaires sont rémunérées, ou compensées par du temps de récupération, conformément aux règles applicables que celles-ci soient légales, contractuelles ou internes à l'entreprise.

Nos collaboratrices et collaborateurs.

Développement de carrière et formation
Nous soutenons le développement de carrière et l'apprentissage continu de nos collaboratrices et collaborateurs. La formation, la formation continue et les opportunités de développement sont adaptées au potentiel individuel et aux besoins de l'entreprise. L'objectif est de consolider les compétences et de relier le développement personnel et professionnel aux objectifs de l'entreprise.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée nous tient à cœur. Dans les limites de ce que nous permet l'activité de l'entreprise, nous y contribuons par des modèles de temps de travail adaptés et en tenant compte des besoins familiaux. Notre objectif est un environnement de travail qui, à long terme, contribue au bien-être, à la motivation et au bon travail d'équipe.



Environnement.



Nous considérons les aspects liés au développement durable comme faisant partie intégrante du développement de notre entreprise. À cette fin, nous examinons dans certains de nos processus comment utiliser les ressources plus efficacement, sélectionner les matériaux de manière plus ciblée et réduire notre empreinte environnementale. Nous formulons des déclarations concrètes concernant des mesures, des produits ou des sites seulement lorsque nous disposons de preuves, de données ou de certifications à l'appui.

Protektor. Gouvernance. Social. Environnement.

PROTEKTOR®

Home of Loyalty.