

# BUSINESS CODE OF CONDUCT

Date de publication 01.05.2023



## 1. Principes généraux

### **Intégrité, Crédibilité, Transparence**

L'entreprise fonde ses actions et décisions commerciales sur des valeurs éthiques généralement applicables, en particulier l'intégrité, la crédibilité et le respect de la dignité humaine. Elle promeut la transparence, la gestion responsable et le contrôle au sein de l'entreprise de manière appropriée.

### **Le champ d'application**

Le code de conduite représente des règles contraignantes qui doivent être respectées par chaque employé de l'entreprise. En particulier, les membres du conseil d'administration et tous les directeurs sont responsables de la mise en œuvre active de ce code de conduite. Ils doivent jouer un rôle de modèle à tous égards. Le code constitue la base et la ligne directrice pour relever les défis éthiques et juridiques dans le cadre du travail quotidien. Chaque employé peut contacter son superviseur, le responsable de la conformité ou les directeurs généraux pour toute question ou information dans ce contexte.

### **Chaîne d'approvisionnement**

L'entreprise attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les valeurs directrices du code de conduite, les soutient au mieux dans cette démarche et les encourage à faire de même dans leurs chaînes d'approvisionnement.

### **Respect de la loi**

L'entreprise respecte les lois et règlements des pays dans lesquels elle opère. Ceci s'applique aussi expressément aux dispositions du droit national, européen et international en matière de produits chimiques ainsi qu'aux règles d'embargo, de douane et de contrôle des exportations.

## 2. Comportement à l'égard des concurrents, des partenaires commerciaux et des tiers

### **Droit de la concurrence et des pratiques anticoncurrentielles**

L'entreprise respecte les règles de la concurrence loyale et ouverte et ne conclut pas d'accords qui influencent indûment la concurrence.

Les employés sont tenus de respecter les règles de la concurrence loyale. En particulier, tout accord, mais aussi tout comportement coordonné avec des concurrents sur les sujets suivants est interdit :

- Prix et composantes des prix
- les conditions
- les clients
- les zones de livraison
- Quotas et capacités convenus sortie du marché
- Vote sur les projets d'innovation

Et un comportement coordonné avec des homologues empêchant une concurrence loyale à l'égard de certains fournisseurs, en particulier en ce qui concerne les prix et les éléments de prix.

### **Appels d'offres**

Si un contrat est attribué sur la base d'un appel d'offres formel, l'entreprise ne discutera pas et ne coordonnera pas les offres avec d'autres concurrents.

### **Corruption**

L'entreprise s'oppose expressément à toute forme de corruption dans son pays et à l'étranger et évite même l'apparence d'essayer d'influencer les décisions commerciales par des pratiques commerciales déloyales.

Aucun employé ne peut exploiter les relations d'affaires de l'entreprise à son profit ou à celui d'autrui, ou au détriment de l'entreprise. En particulier, cela signifie qu'aucun employé n'accorde ou n'accepte d'avantages privés non autorisés (par exemple, de l'argent, des biens matériels, des services) dans le cadre de transactions commerciales susceptibles d'influencer une décision appropriée.

Chaque employé de l'entreprise est tenu de demander conseil ou de l'aide en cas de soupçons ou de doutes juridiques concernant l'existence d'une corruption ou d'un délit en col blanc. Le responsable de la conformité et/ou les directeurs généraux offrent des conseils et de l'aide.

### **Octroi et acceptation d'avantages, d'invitations et de cadeaux**

Les invitations, par exemple à des repas d'affaires ou à des événements, qui correspondent à des pratiques commerciales reconnues et qui sont appropriées, peuvent être données ou acceptées si elles n'ont pas pour effet d'entraîner une préférence. Il en va de même pour l'acceptation ou l'offre de cadeaux.

En cas de doute sur l'existence d'une raison objective ou sur le caractère habituel d'un avantage, l'employé doit d'abord interroger le responsable de la conformité ou un directeur général.

Ce point fait l'objet d'une réglementation interne complète et significative.

### **Fonctionnaires**

Les avantages de toute nature accordés aux fonctionnaires et autres agents ainsi qu'aux agents des institutions de l'État, même indirectement par l'intermédiaire de tiers, sont interdits, quelle que soit leur valeur.

### **Partis et élus**

En ce qui concerne les dons aux partis et organisations politiques ainsi qu'aux élus et candidats à des fonctions politiques, les lois applicables sont respectées.

### **Consultants et agents**

L'engagement de consultants, d'agents et d'autres intermédiaires ne doit pas être utilisé pour contourner l'interdiction de la corruption.

### **Dons et parrainage**

Les dons ne sont faits que sur une base volontaire et sans rien attendre en retour. Les dons et les services de parrainage ne doivent pas être conçus pour promouvoir secrètement des décisions dans l'intérêt de l'entreprise.

La donation doit être transparente. Le bénéficiaire de la donation et l'utilisation spécifique par le bénéficiaire doivent être connus. Il doit être possible de rendre compte à tout moment de la raison de la donation et de l'utilisation prévue.

Les paiements assimilables à des dons ne sont pas autorisés. Les paiements similaires à des dons sont des dons qui ne sont accordés qu'en apparence en paiement d'un service, mais dont la valeur dépasse clairement la valeur du service.

#### **Blanchiment d'argent**

L'entreprise ne tolère pas le blanchiment d'argent. Tous les employés sont tenus de respecter strictement les lois contre le blanchiment d'argent. Ils doivent également signaler immédiatement au responsable de la conformité ou à un directeur toute forme suspecte de paiement ou toute autre transaction indiquant un blanchiment d'argent.

#### **Droit fiscal/droit douanier/droit du commerce extérieur**

L'entreprise établit des déclarations fiscales et les déclare sincèrement. Tous les biens passibles de droits de douane sont dûment déclarés par l'entreprise. L'entreprise respecte systématiquement les exigences légales en matière de contrôle des exportations et de douanes dans les domaines du commerce extérieur et du droit douanier et garantit leur bonne application.

L'entreprise attend de ses fournisseurs qu'ils fournissent les données relatives au contrôle des exportations et au commerce extérieur de manière qualifiée et en temps voulu, et qu'ils mettent en œuvre des normes de sécurité suffisantes dans la chaîne d'approvisionnement, dans le cadre de programmes de sécurité douanière globaux.

### **3. Éviter les conflits d'intérêts**

#### **Loyauté des employés**

L'entreprise attend de la loyauté de la part de ses employés. Elle veille à ce que ses employés ne se retrouvent pas dans des situations où leurs intérêts personnels ou financiers entrent en conflit avec ceux de l'entreprise ou de ses partenaires commerciaux.

Les employés de l'entreprise doivent signaler immédiatement à leurs supérieurs tout intérêt personnel qui pourrait exister dans le cadre de leur travail.

#### **Activités secondaires et participation**

Il est interdit aux employés de l'entreprise de gérer ou de travailler pour une entreprise concurrente de l'entreprise.

## 4. Informations sur la procédure

### Secrets d'exploitation et de fabrication

Les employés de l'entreprise sont tenus de garder confidentiel les secrets d'exploitation et de fabrication ainsi que sur d'autres questions internes. Cette obligation s'applique également aux informations sur les partenaires contractuels et les clients qui ne sont pas accessibles au public. L'obligation de confidentialité continue de s'appliquer après la fin de la relation de travail.

### Confidentialité

Outre les règles générales de confidentialité (p. ex. 17 GDPR), il convient de respecter le secret des données conformément au GDPR (UE). En particulier, il est interdit de traiter, de divulguer, de rendre accessible ou d'utiliser d'une autre manière des données personnelles protégées sans autorisation à des fins autres que celles qui font partie de l'accomplissement de la tâche légitime correspondante. Cette obligation de confidentialité des données perdure même après avoir quitté l'entreprise.

### Obligation de vérité

Tous les rapports et autres documents écrits doivent être exacts et véridiques. Cela s'applique indépendamment du fait que les rapports soient internes ou communiqués au grand public.

La collecte des données et les autres documents doivent être fondés sur les principes d'une bonne pratique comptable et doivent toujours être complets et corrects.

## 5. Principes de responsabilité sociale et écologique

### La responsabilité sociale

La responsabilité sociale est un élément indispensable de la gestion d'entreprise axée sur la valeur et un facteur clé de la réussite durable des entreprises.

### Droits de l'homme

L'entreprise respecte et soutient les droits de l'homme internationalement reconnus. Dans ce contexte, nous sommes également en dialogue constant avec nos fournisseurs afin d'éviter que nos produits ne contiennent des matières premières provenant de régions en conflit.

### Child labor

Les interdictions du travail des enfants et du travail forcé sous toutes ses formes sont respectées.

### Production durable de bois

L'entreprise s'assurera de l'utilisation de bois provenant d'une production durable dans des conditions respectant les lois et réglementations nationales et internationales (telles que l'EUTR) : le bois exploité de manière illégale n'est pas accepté.

L'entreprise demande à ses fournisseurs de bois de déclarer qu'ils ne fournissent pas de bois de provenance illégale.

### **Interdiction de discrimination**

La discrimination à l'égard des employés et des tiers n'est pas tolérée. L'entreprise s'oppose fermement à tout traitement inacceptable des employés, en particulier le harcèlement sexuel ou verbal.

### **Égalité des chances**

L'entreprise promeut l'égalité des chances pour ses employés.

### **Respect des normes**

La société se conforme aux normes des palettes standard, tant pour les systèmes de stockage fermés que pour les systèmes de stockage ouverts, tout en respectant la spécificité de la palette de stockage.

### **Droits des travailleurs**

La liberté de réunion et d'association des employés est reconnue dans la mesure où les réglementations nationales l'autorisent. L'entreprise respecte les lois nationales et les normes de travail applicables en ce qui concerne la rémunération appropriée et la durée maximale du travail.

Bien entendu, cela inclut également le respect de toutes les dispositions de la loi réglementant un salaire minimum général conformément aux réglementations nationales. Dans l'ensemble, l'entreprise garantit des conditions de travail équitables.

### **Sécurité et protection de la santé au travail**

La santé et la sécurité au travail sont garanties dans le cadre des réglementations nationales. L'entreprise s'efforce d'offrir des conditions de travail de haute qualité dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de transformation du bois dans chaque pays, si elle existe, ou d'une autre convention collective applicable.

### **Protection de l'environnement et du climat**

La protection durable de l'environnement et du climat ainsi que l'utilisation efficace des ressources sont des objectifs d'entreprise importants pour nous.

Tant dans le développement de nouveaux produits et services que dans l'exploitation des installations de production, nous veillons à ce que l'impact sur l'environnement et le climat soit le plus faible possible et à ce que nos produits contribuent positivement à la protection de l'environnement et du climat pour nos clients.

Chaque employé a la responsabilité de traiter les ressources naturelles avec soin et de contribuer à la protection de l'environnement et du climat par son comportement individuel.

L'entreprise s'assurera que le bois n'a pas été traité avec des conservateurs ou des agents de protection non autorisés.

L'entreprise reconnaît l'importance de respecter scrupuleusement les exigences de la NIMP 15 et d'agir en conséquence.

L'entreprise contribue à l'économie circulaire pour le bois d'emballage.

### **Intérêts du consommateur**

En ce qui concerne les intérêts des consommateurs, l'entreprise adhère à la réglementation relative à la protection des consommateurs.

### **L'engagement social**

L'entreprise contribue au développement social et économique du pays et de la région dans lesquels elle opère.

## **6. Respect du code de conduite**

### **Communication**

L'entreprise familiarise ses employés avec le contenu du présent code de conduite et leur explique les obligations qui en découlent. L'entreprise communique les principes du code de conduite à ses partenaires commerciaux.

### **Politiques et procédures**

Les exigences comportementales définies dans le présent code de conduite font partie intégrante du contrat de travail des employés de l'entreprise et doivent donc être respectées. L'entreprise prend toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les valeurs fondamentales et les spécifications contenues dans le présent code de conduite par le biais de mesures organisationnelles appropriées ainsi que de lignes directrices et de processus adéquats dans tous les domaines d'activité.

### **Contrôles réguliers/modérés**

L'entreprise s'engage à contrôler régulièrement le respect du code.

### **Notification des infractions**

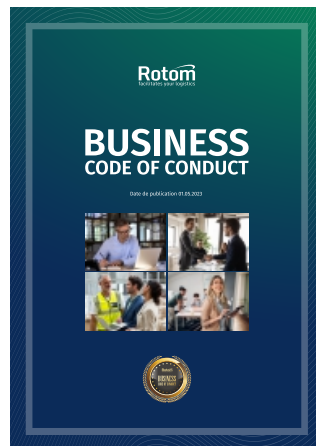
Chaque employé de l'entreprise est tenu de signaler immédiatement au responsable de la conformité ou à un directeur général toute violation (potentielle ou imminente) des lois, des règlements internes et du présent code de conduite qu'il observe.

Les signalements de violations du présent code seront traités dans la plus stricte confidentialité et n'auront pas d'effet négatif sur l'employé concerné, à moins qu'une allégation mensongère n'ait été faite en toute connaissance de cause.

### **Conséquences des infractions**

Les violations du code de conduite et des dispositions légales peuvent, selon leur gravité, entraîner des conséquences en matière de droit du travail et de responsabilité, voire des sanctions pénales.





## LETTRE D'ENGAGEMENT

Je déclare par la présente avoir reçu le Code de conduite des entreprises. Il est de mon seul devoir et de ma seule responsabilité de lire et de comprendre le code, qui fait partie intégrante de mes conditions d'emploi/de service. Je me conduirai avec une intégrité totale dans l'exécution de mes tâches et de mes missions.

Je confirme et m'engage à respecter le présent code de conduite des entreprises.

Date

Nom complet

Signature

