

Code de conduite / Code of Conduct

(en référence au code de conduite GKV pour l'industrie de transformation des matières plastiques, version 21.06.2016)

I. Règles générales

1. Champ d'application

Ce code de conduite s'applique à toutes les filiales et à tous les sites de production de l'entreprise.

2. Les lois, conventions, normes et standards du secteur sont respectés

L'entreprise respecte les lois et les normes des pays dans lesquels elle opère. Elle respecte les valeurs et les principes éthiques universels, notamment l'intégrité, la droiture et la dignité humaine. Cela inclut également les conventions, les normes sectorielles et autres réglementations nationales dans les domaines de l'intégrité commerciale, des droits de l'homme, de la protection de l'environnement, des normes de travail, de la sécurité au travail, de la santé et de la protection de l'environnement.

3. Accords commerciaux internationaux et sanctions

Les restrictions telles que les embargos ou les sanctions économiques, qui sont reconnues et ordonnées par des organisations et des gouvernements internationaux et par le gouvernement allemand, sont respectées et suivies par l'entreprise. Ces restrictions peuvent s'appliquer à des pays ou à des individus et concerner des transactions commerciales spécifiques. L'entreprise n'effectue pas de transactions ou d'opérations sur des biens ou des technologies concernés par de telles restrictions.

4. Partenaires commerciaux, autorités et consommateurs

L'entreprise applique les pratiques commerciales généralement reconnues d'équité et d'honnêteté. Elle entretient des relations de confiance avec les autorités. Les normes de protection des consommateurs sont respectées.

5. Secrets commerciaux

Les secrets commerciaux des partenaires commerciaux sont traités de manière confidentielle par l'entreprise et ses membres. Il est interdit de transmettre des informations confidentielles à des tiers ou de les rendre accessibles au public. Cette règle s'applique également aux membres de l'entreprise après la fin de la relation de travail.

6. Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle est reconnue sous la forme d'un brevet, de marques et de droits d'auteur, de designs, de modèles, d'échantillons et d'informations commerciales telles que des connaissances spécialisées ou des informations transmises confidentiellement par des clients ou des fournisseurs. Tous les collaborateurs et partenaires commerciaux doivent s'assurer que la propriété intellectuelle est protégée contre l'accès par des collaborateurs et des tiers non autorisés.

7. Pièces contrefaites

L'entreprise exige de ses fournisseurs qu'ils développent, mettent en œuvre et maintiennent des méthodes et des processus efficaces pour identifier et minimiser le risque d'introduction de pièces et de matériaux contrefaits dans notre chaîne d'approvisionnement. Lorsqu'ils sont identifiés, les fournisseurs sont censés mettre en place des procédures efficaces de mise au rebut du produit et informer les destinataires des produits contrefaits.

II. Législation sur les ententes et la concurrence

1. Droit de la concurrence

L'entreprise s'engage à pratiquer une concurrence loyale. Les lois protégeant la concurrence, en particulier le droit des cartels et autres lois régulant la concurrence, sont respectées.

Les accords illicites sur les prix ou autres conditions, les territoires de vente ou les clients ainsi que l'abus de pouvoir sur le marché sont contraires aux principes de l'entreprise.

2. L'intégrité de l'entreprise est assurée

L'entreprise s'engage à lutter de manière proactive contre toute forme de corruption, de pots-de-vin ou d'extorsion.

Les collaborateurs doivent veiller à ne pas créer de dépendance ou d'obligations personnelles envers les clients ou les fournisseurs. En particulier, les membres de l'entreprise ne doivent pas accepter ou faire de cadeaux dont on peut raisonnablement penser qu'ils peuvent influencer des décisions commerciales.

Dans la mesure où, dans un pays, les cadeaux relèvent de la coutume et de la politesse, il convient de veiller à ce qu'ils ne créent pas de liens de dépendance obligatoires et à ce que les normes légales du pays soient respectées. Les infractions sont en principe sanctionnées par des mesures relevant du droit du travail.

L'entreprise assure que les collaborateurs qui donnent des indications en interne ou en externe ou qui font une réclamation sont protégés contre les menaces, le harcèlement ou toute autre mesure préjudiciable. Ils n'ont pas à craindre de conséquences relevant du droit du travail.

III. Politiques globales

1. Droits de l'homme

Les droits de l'homme internationalement reconnus sont explicitement et durablement soutenus.

Tout abus physique ou disciplinaire, toute privation de liberté, toute punition physique ou psychologique, toute menace de violence, tout harcèlement sexuel ou autre, toute insulte verbale et toute autre forme d'intimidation sont interdits.

Même en cas de mesures disciplinaires, tous les membres de l'entreprise doivent être traités avec dignité et respect. De telles mesures ne peuvent être prises que dans le respect des normes nationales et internationales en vigueur et des droits de l'homme reconnus au niveau international.

Il est attendu des employés qu'ils respectent les droits de l'homme dans leur domaine de responsabilité et qu'ils exigent le même niveau de respect de la part des fournisseurs de l'entreprise et des autres partenaires commerciaux.

2. Travail des enfants

L'entreprise s'engage à respecter les réglementations de l'ONU sur les droits des enfants. Elle s'engage notamment à respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi et à interdire le travail abusif des enfants ou à prendre immédiatement des mesures à cet effet.

3. Travail forcé

Aucun membre de l'entreprise ne sera employé contre son gré ou contraint de travailler, directement ou indirectement, par la force ou l'intimidation. Toute forme de travail forcé, de servitude pour dettes, de servitude et d'esclavage ou de travail involontaire en prison, ainsi que toute autre forme de travail contraint sous pression physique ou psychologique, est interdite.

4. Rémunération, droits des travailleurs

Tous les travailleurs doivent recevoir un salaire équitable pour un emploi à temps plein, qui leur permette au moins de couvrir leurs besoins de base. Le paiement des salaires minimaux fixés au niveau national est garanti. Les salaires, les avantages sociaux, les heures supplémentaires et autres primes versés sont au moins conformes à la législation en vigueur ou aux conventions collectives obligatoires. Les salaires doivent être versés conformément aux procédures locales en vigueur. Les retenues salariales injustifiées ainsi que les retenues à titre de mesures disciplinaires ne sont pas autorisées.

Le droit des travailleurs à la liberté d'association, à la liberté de réunion et à la négociation collective est respecté, dans la mesure où cela est légalement autorisé et possible dans le pays concerné.

5. Temps de travail

L'entreprise s'engage à ce que les heures de travail et les temps de pause soient conformes à la législation nationale ou aux normes sectorielles en vigueur. Les heures supplémentaires ou complémentaires sont effectuées sur une base volontaire, ne sont pas exigées de manière excessive et sont rémunérées.

6. Santé et sécurité au travail

Les réglementations nationales et internationales visant à garantir la santé et la sécurité sur le lieu de travail sont respectées. Des mesures appropriées et préventives sont prises pour offrir aux travailleurs des conditions de travail sûres, saines et hygiéniques afin d'éviter les accidents du travail ou les atteintes à la santé liées au travail. Cela inclut une formation régulière des travailleurs en matière de santé et de sécurité.

7. Protection de l'environnement

L'entreprise respecte les objectifs d'une protection durable de l'environnement et veille à ce que toutes les lois et réglementations applicables en matière de protection de l'environnement soient respectées. En outre, nous voulons systématiquement mettre en œuvre des mesures efficaces et préventives pour réduire les effets sur l'environnement. Nous y parvenons notamment en utilisant les ressources naturelles avec ménagement et efficacité, par exemple en réduisant la consommation d'eau et les émissions de substances nocives dans l'eau et l'air (réduction des émissions de CO₂). Cela implique également une gestion responsable des produits chimiques et des substances dangereuses, ainsi que des initiatives visant à sensibiliser les clients, les fournisseurs et les collaborateurs à l'environnement.

IV. Principes éthiques et sociaux

1. Non-discrimination

L'entreprise reconnaît et respecte le droit de toute personne à l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi, tels que le recrutement, la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, la cessation d'emploi ou la retraite, indépendamment de son origine ethnique et sociale, de sa nationalité, de sa religion, de son âge, de son statut matrimonial, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son handicap, de ses opinions politiques, de son appartenance à un syndicat ou de toute autre caractéristique personnelle.

2. Harcèlement

L'entreprise désapprouve la violence physique, psychologique ou sexuelle.

3. Liberté d'expression

Le droit à la liberté d'opinion et d'expression est garanti.

4. Vie privée

La vie privée est respectée.

V. Respect du code de conduite

L'entreprise porte le présent code de conduite à la connaissance de son personnel de manière appropriée et à intervalles prédéfinis et veille à son respect.

signé. D. Vogt

Directeur général

Dittmar GmbH

Werl, le 26.01.2024