



1. Principes généraux

Intégrité, crédibilité, transparence

L'entreprise aligne ses actions et ses décisions commerciales sur les valeurs éthiques généralement admises, notamment l'intégrité, la crédibilité et le respect de la dignité humaine. Elle encourage de façon adéquate la transparence, la gestion et le contrôle responsables au sein de l'entreprise.

Champ d'application

Le code de conduite représente des règles contraignantes que chaque employé de l'entreprise se doit de respecter. Les membres de la direction et tous les cadres, en particulier, sont responsables de la mise en œuvre active de ce code de conduite. Ils doivent à tous égards tenir un rôle de modèle. Le code constitue une base et un guide permettant de surmonter les défis éthiques et légaux dans le travail quotidien. Chaque employé peut s'adresser à son supérieur hiérarchique, au système d'alerte ou aux directeurs pour poser des questions ou faire des remarques dans ce contexte.

Chaîne d'approvisionnement

L'entreprise attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les valeurs directrices du code de conduite, leur apporte le meilleur soutien possible à cet égard et les invite à faire de même dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Respect des lois

L'entreprise respecte les lois et autres réglementations des pays dans lesquels elle opère, ainsi que les dispositions en matière d'embargo, de douane et de contrôle des exportations.



2. Comportement vis-à-vis des concurrents, des partenaires commerciaux et des tiers

Droit de la concurrence et droit sur les ententes

L'entreprise respecte les règles d'une concurrence loyale et ouverte et ne conclut pas d'accords susceptibles d'influencer la concurrence de manière illicite.

Employés

Les employés de l'entreprise sont tenus de respecter les règles d'une concurrence loyale. Sont notamment interdites toute entente, mais aussi toute pratique concertée avec des concurrents sur les thèmes suivants :

- Prix et composantes des prix
- Conditions
- Clients
- Zones de livraison
- Devis et capacités
- Retraits du marché concertés
- Concertation sur les innovations prévues
- Boycotts

Appels d'offres

Si l'attribution d'un marché se fait sur la base d'un appel d'offres formel, l'entreprise ne consultera pas d'autres soumissionnaires ni ne coordonnera les offres avec ces derniers. Cette règle s'applique tant aux appels d'offres publics qu'aux appels d'offres restreints, qu'il s'agisse d'une procédure d'adjudication du secteur public ou d'un organisme privé.

Corruption

L'entreprise s'oppose expressément à toute forme de corruption, tant au niveau national qu'international, et évite de paraître vouloir influencer des décisions commerciales par des pratiques commerciales déloyales.

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

Aucun employé ne doit profiter des liens commerciaux de l'entreprise pour son propre bénéfice ou celui d'un tiers, ou au détriment de l'entreprise. Cela signifie plus particulièrement qu'aucun employé n'accorde ou n'accepte, dans le cadre de ses relations d'affaires, d'avantages privés illicites (argent, biens matériels, services p. ex.) susceptibles d'influencer une décision appropriée.

Chaque employé de l'entreprise est tenu de demander conseil ou assistance en cas de suspicion ou de doute juridique quant à l'existence d'un délit de corruption ou de criminalité économique. Le système d'alerte et/ou les directeurs offrent conseil et assistance.

Des invitations, telles que des déjeuners d'affaires ou des événements, conformes aux pratiques commerciales reconnues et appropriées, peuvent être lancées ou acceptées si elles n'ont pas pour but d'accorder un traitement préférentiel indu. Il en va de même pour l'acceptation ou l'octroi de cadeaux.

En cas de doute sur l'existence d'une raison objective ou sur le caractère habituel d'une gratification, l'employé doit d'abord interroger l'un des directeurs.

Fonctionnaires

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

Partis et responsables élus

Les dons aux partis et aux organisations politiques, ainsi qu'aux responsables élus et aux candidats à des fonctions politiques doivent être conformes à la législation en vigueur.

Conseillers et agents

Le recours à des consultants, agents et autres intermédiaires ne doit pas servir à contourner l'interdiction de la corruption.

Dons et parrainage

Les dons ne sont effectués que sur une base volontaire et sans espérer de contrepartie.

Le don doit être transparent. Le destinataire du don et l'utilisation concrète qu'il en fait doivent être connus. Il doit être possible de rendre compte à tout moment de la raison du don et de son utilisation conforme au but.

Blanchiment d'argent

L'entreprise ne tolère aucun blanchiment d'argent. Tous les employés sont tenus de respecter scrupuleusement la législation relative à la lutte contre le blanchiment d'argent. En outre, ils doivent immédiatement signaler au système d'alerte ou à un directeur toute forme de paiement suspecte ou toute autre transaction pouvant relever du blanchiment d'argent.

L'entreprise établit des déclarations et des notifications fiscales conformes à la réalité. Toutes les marchandises soumises aux droits de douane sont dûment dédouanées par l'entreprise. L'entreprise respecte systématiquement les exigences légales en matière de contrôle des exportations et de douane dans les domaines du commerce extérieur et de la législation douanière et garantit leur mise en œuvre correcte.

Droit fiscal / droit douanier / droit du commerce extérieur

L'entreprise attend de ses fournisseurs qu'ils mettent à disposition des données d'exportation, de contrôle et de commerce extérieur qualifiées et en temps voulu, et qu'ils mettent en œuvre des normes suffisantes de sécurité de la chaîne d'approvisionnement dans le cadre de programmes mondiaux de sécurité douanière.

3. Prévention des conflits d'intérêt

Loyauté des employés

L'entreprise attend de ses collaborateurs qu'ils soient loyaux. Elle veille à ce que ses employés ne se retrouvent pas dans des situations dans lesquelles leurs intérêts personnels ou financiers entreraient en conflit avec ceux de l'entreprise ou de ses partenaires commerciaux.

Les employés de l'entreprise doivent informer sans délai leur supérieur hiérarchique de tout intérêt personnel qui pourrait exister en rapport avec leur activité.

Activités annexes et participations

Il est interdit aux employés de l'entreprise de diriger une société ou de travailler pour une société en concurrence avec l'entreprise. Cela s'applique aussi à la participation d'un proche parent ou d'un partenaire.

4. Traitement des informations

Secrets professionnels et commerciaux

Les employés de l'entreprise sont tenus de préserver les secrets professionnels et commerciaux et de respecter la confidentialité quant à d'autres questions internes. Cela vaut également pour les informations non accessibles au public concernant les partenaires commerciaux et les clients. L'obligation de confidentialité se poursuit après la fin de la relation de travail.

Protection des données

Outre les règles générales de confidentialité (par exemple, article 17 de la loi allemande sur la concurrence déloyale, UWG), il convient de respecter la confidentialité des données conformément au RGPD. Il est notamment interdit de traiter, de communiquer, de rendre accessibles ou d'utiliser d'une autre manière des données à caractère personnel protégées sans autorisation, dans un but autre que celui de l'accomplissement légitime de la tâche correspondante. Cette obligation de respecter la confidentialité des données perdure même après le départ de l'entreprise.

Obligation de vérité

Tous les rapports et autres documents écrits doivent être rédigés de manière correcte et véridique. Cela s'applique indépendamment du fait qu'il s'agisse de rapports internes ou donnés à l'extérieur.

Les saisies de données et autres enregistrements doivent être conformes aux principes d'une comptabilité correcte et être toujours complets et exacts.

5. Principes de responsabilité sociale et écologique

Responsabilité sociale

La responsabilité sociale est un élément indispensable d'une gestion d'entreprise axée sur les valeurs et un facteur essentiel du succès durable de l'entreprise.

Droits de l'homme

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

Travail des enfants

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

Interdiction de discrimination

La discrimination d'employés ou de tiers n'est pas tolérée. L'entreprise s'oppose fermement à tout traitement inacceptable des employés, notamment le harcèlement sexuel ou verbal.

Égalité des chances

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

Droits des travailleurs

La liberté de réunion et d'association des travailleurs est reconnue dans la mesure où elle est légalement autorisée par les dispositions nationales. L'entreprise respecte les lois et les normes de travail nationales en vigueur en ce qui concerne la rémunération appropriée et le temps de travail maximal. Cela inclut bien entendu le respect de toutes les dispositions de la loi réglementant le salaire minimum général en Allemagne. L'entreprise veille globalement à offrir des conditions de travail équitables.

Sécurité au travail et protection de la santé

La sécurité au travail et la protection de la santé sur le lieu de travail sont garanties dans le cadre des dispositions nationales.

Protection de l'environnement et lutte contre les changements climatiques

La protection durable de l'environnement et la lutte contre les changements climatiques, ainsi que l'utilisation raisonnée des ressources et la gestion durable de l'eau constituent des objectifs importants pour notre entreprise. Que ce soit lors du développement de nouveaux produits et services ou lors de l'exploitation d'installations de production, nous veillons à ce que l'impact sur l'environnement et le climat soit le plus faible possible et que nos produits contribuent de manière positive à la protection de l'environnement et à la lutte contre les changements climatiques chez nos clients.

Chaque employé a la responsabilité d'utiliser les ressources naturelles de manière raisonnée et de contribuer par son comportement individuel à la protection de l'environnement et à la lutte contre les changements climatiques.

Intérêts des consommateurs

Dans la mesure où les intérêts des consommateurs sont concernés, l'entreprise se conforme aux dispositions relatives à la protection des consommateurs.

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 les contenus régis par le 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.

Directives et processus

Les exigences de comportement énoncées dans le présent code de conduite sont obligatoires pour les employés de l'entreprise et font partie intégrante du contrat de travail ; elles doivent donc être impérativement respectées.

L'entreprise prend toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les valeurs fondamentales et les prescriptions figurant dans ce code de conduite en mettant en place des mesures organisationnelles appropriées, ainsi que des directives et des processus adéquats dans toutes ses divisions.

Contrôles réguliers

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

Notification d'infractions

Chaque employé de l'entreprise est tenu de signaler au système d'alerte ou à un directeur, toute violation (potentielle ou imminente) de la loi, de règlements internes et du présent code de conduite qu'il a observée.

Les notifications d'infraction au présent code seront traitées de manière strictement confidentielle et n'auront pas de conséquences négatives pour l'employé qui les signale, sauf si des faits inexacts ont été délibérément allégués.

Conséquences des infractions

Les infractions au code de conduite et aux dispositions légales peuvent, selon leur gravité, entraîner des conséquences en matière de droit du travail et de responsabilité civile, ainsi que des sanctions pénales.

Günzburg, le 01/09/2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read "F. Munk", is written over a faint circular stamp.

Ferdinand Munk
Propriétaire et gérant
de MUNK Group