

Code de bonne conduite

Valeurs commerciales



wanzl

INNOVATION
MADE BY WANZL

CREATIVE CENTER
wanzl

Code de bonne conduite

SOMMAIRE	3
AVANT-PROPOS	5
01 Nos valeurs commerciales	6
02 Droit des ententes, partenaires commerciaux et concurrence	7
03 Cadeaux, repas d'affaires et engagement social	8
04 Développement durable, protection de l'environnement et propriété de l'entreprise	8
05 Collaborateurs	9
06 Commerce extérieur et prévention du blanchiment d'argent	10
07 Rapports, communication et protection des données	10
08 Enregistrement des remarques et informations complémentaires	11



Avant-propos

Chers collègues,

Les secteurs d'activité Shop Solutions, Retail Systems, Logistics + Industry, Airport + Security Solutions et Hotel Service font aujourd'hui de Wanzl l'un des leaders mondiaux. À ce titre, notre entreprise développe sans cesse des nouveautés prometteuses et définit ce faisant de nouvelles normes au niveau international.

La pérennité de notre succès s'appuie sur les valeurs que notre entreprise incarne depuis sa fondation, en 1947, à savoir dynamisme, fiabilité et progrès. En tant qu'entreprise familiale performante et attachée à ses valeurs, nous sommes très exigeants envers nous-mêmes.

L'importance de la responsabilité vis-à-vis des collaborateurs, des clients et des partenaires commerciaux, mais aussi vis-à-vis de l'environnement et de la société dans son ensemble est la base de la philosophie que Wanzl s'efforce de mettre en pratique, car elle est indissociable de l'identité même de l'entreprise. C'est avant tout cette fiabilité qui a permis à Wanzl de devenir, au fil des décennies, un leader mondial et le partenaire de clients et sociétés présents dans le monde entier.

Le code de bonne conduite présenté ci-après doit vous aider à vous orienter encore plus facilement dans un environnement commercial devenu de plus en plus complexe ces dernières années. Ce code s'applique à tous les sites et à toutes les sociétés du groupe Wanzl, en Allemagne comme à l'étranger. Il contient nos principes fondamentaux et esquisse le cadre dans lequel nous souhaitons prospérer durablement. Ces principes témoignent de notre professionnalisme, de notre conscience des responsabilités et de nos exigences élevées en ce qui concerne notre propre comportement. Le respect des dispositions légales, des normes réglementaires ainsi que des autres normes éthiques et exigences définies par l'entreprise elle-même vise à éviter tout dommage pour Wanzl, ses collaborateurs, ses clients et ses partenaires commerciaux (compliance).

Avec votre concours, Wanzl conservera son excellente réputation et continuera à gagner le respect de ses clients, de ses partenaires commerciaux et de la collectivité dans laquelle nous vivons et travaillons.

Veuillez lire attentivement le code de bonne conduite présenté ci-après et ne sous-estimez pas son importance dans votre quotidien professionnel. Le Compliance Officer se tient à votre disposition en cas de questions relatives aux thèmes abordés dans le présent document. Vous êtes invité à mettre en pratique ce code de bonne conduite.

La Direction

01 Nos valeurs commerciales

■ Le respect du droit applicable est un principe essentiel régissant chacune de nos actions.

Chaque collaborateur et chaque représentant légal (ci-après désignés « Collaborateurs ») des entreprises du groupe Wanzl (ci-après nommé « Wanzl ») sont tenus d'observer les prescriptions légales du pays dans lequel ils travaillent. Ce code de bonne conduite s'applique à l'échelle du groupe, partout dans le monde. Si les lois nationales comportent des règles plus restrictives que les réglementations internes de Wanzl, le droit national prévaut. Les filiales situées à l'étranger peuvent ajouter des directives nationales, à condition que ces dernières soient conformes au présent code de bonne conduite.

Les infractions à la législation doivent être évitées en toutes circonstances, même lorsque cela implique des désagréments ou des difficultés économiques pour Wanzl ou le collaborateur concerné. En cas d'infraction, en raison de la violation de ses obligations contractuelles, tout collaborateur s'expose à des conséquences disciplinaires s'ajoutant aux sanctions prévues par la loi.

Wanzl fait preuve d'intégrité en matière de concurrence. La corruption et les infractions au droit des ententes ne constituent pas pour nous un moyen de décrocher des contrats, et ne sont pas tolérées. Les infractions conduisent à des sanctions à l'encontre des personnes concernées. Nous préférons renoncer à un contrat et à la réalisation d'objectifs internes plutôt que d'enfreindre des lois.

Les règles et prescriptions concrètes pour des situations professionnelles particulières sont formulées dans les directives de groupe, manuels, descriptions de processus et autres documents internes similaires. Ces directives internes s'appliquent sans réserve aux collaborateurs de Wanzl dans le monde entier. Ils s'engagent à les respecter.

Au quotidien, n'importe quel collaborateur peut se trouver confronté à des problèmes d'ordre moral, juridique ou éthique. Les questions suivantes peuvent faciliter la prise de décision :

- La décision est-elle conforme aux principes de notre entreprise ?
- Suis-je convaincu que la décision est légale et qu'elle n'enfreint aucune prescription légale ?
- Suis-je certain que ma décision me fait agir de façon appropriée sur le plan moral, juridique et éthique, du point de vue de l'entreprise, mais aussi selon mes critères personnels ?
- Comment me sentirais-je si le lendemain, ma décision engendrait des retombées publiques négatives ?

Si, après avoir répondu à ces questions, vous n'êtes toujours pas sûr de la façon dont vous devez agir, parlez-en à votre responsable afin qu'il vous indique la marche à suivre.

02 Droit des ententes, partenaires commerciaux et concurrence

■ **Pour éviter tout soupçon d'infraction au droit des ententes, il est formellement interdit à tous les collaborateurs :**

- d'échanger avec les concurrents au sujet des prix, des stratégies de distribution, des marges ou d'informations similaires, en particulier dans le but de pousser un concurrent à adopter un comportement similaire,
- de convenir d'accords avec les concurrents dans le but d'obtenir un engagement de non-concurrence, de restreindre les relations commerciales avec les fournisseurs, de remettre des offres simulées dans le cas d'appels d'offres ou de partager clients, marchés, zones ou programmes de production,
- d'influencer de façon illicite les prix de revente des distributeurs ou de tenter de limiter l'export ou l'import de produits de Wanzl par des distributeurs.

Avant toute conclusion de contrats avec des partenaires commerciaux et des clients, les processus de contrôle et de validation sont à exécuter. Avant de faire appel à des entreprises externes, il convient d'en vérifier au moins la qualification, la réputation et la solvabilité.

En outre, il faut établir la transparence des contrats conclus ainsi que la désignation des ayants droit économiques du partenaire commercial et du bénéficiaire du paiement avant la conclusion du contrat. Lorsqu'il y a des raisons de penser que le partenaire commercial utilisera des moyens illicites et qu'il commettra en particulier des délits de corruption, mieux vaut renoncer à conclure le contrat.

Wanzl respecte les principes de concurrence loyale. Les collaborateurs ne doivent pas accéder à des informations relatives à la concurrence par le biais de mesures illégales ni diffuser intentionnellement de fausses informations sur les concurrents.

03 Cadeaux, repas d’affaires et engagement social

■ **Aucun collaborateur ne doit proposer, promettre ou garantir des avantages illicites de façon directe ou indirecte (via un consultant, par exemple) à des fonctionnaires, des représentants ou des collaborateurs des autorités publiques, ni à d’autres institutions publiques, entreprises d’État, partis politiques et organismes publics internationaux ou supranationaux (ci-après désignés « agents publics ») dans le contexte des activités commerciales, ni autoriser de tels avantages.** Il en va de même pour les avantages illicites vis-à-vis de personnes du secteur privé, lorsque cela peut donner l’impression d’une volonté d’influencer des décisions officielles. Il convient d’éviter toute impression de déloyauté ou d’inadéquation.

Dans le cas de cadeaux offerts par Wanzl, c’est la symbolique du cadeau qui prime. La valeur matérielle des cadeaux doit être secondaire pour le bénéficiaire. Les espèces, les bons d’achat et cadeaux similaires sont proscrits.

Les collaborateurs ne doivent pas user de leur position pour revendiquer, accepter, se procurer ou se faire promettre des avantages personnels.

Les restrictions ainsi décrites ne s’appliquent pas aux cadeaux symboliques de faible valeur, comme les invitations à des repas d’affaires et à des manifestations, qui sont adaptées aux habitudes locales et autorisées conformément au droit applicable.

En ce qui concerne les repas d’affaires incluant des partenaires commerciaux, la proportionnalité doit être préservée. L’organisation ou la participation à des manifestations préjudiciables à la réputation de Wanzl est à proscrire.

Les dons sont accordés exclusivement à des fins sociales, humanitaires, culturelles et scientifiques et d’utilité publique. L’octroi de dons à des partis politiques et à des particuliers est exclu. Les parrainages publicitaires et les adhésions à des organisations professionnelles ne sont pas considérés comme des dons. Les règles concrètes relatives aux dons, aux parrainages et aux cotisations d’adhésion sont énoncées dans la directive relative aux dons et celle relative au sponsoring.

04 Développement durable, protection de l’environnement et propriété de l’entreprise

■ **La protection durable de l’environnement** et du climat ainsi que l’utilisation raisonnée des ressources constituent des objectifs cruciaux supplémentaires pour l’entreprise. Lors du développement de nouveaux produits et services et du fonctionnement des installations de production, il convient de minimiser autant que possible l’impact sur l’environnement et le climat et de veiller à ce que les produits représentent une contribution positive en matière de protection de l’environnement chez nos clients. Chaque collaborateur doit préserver les ressources naturelles et contribuer par son comportement à la protection de l’environnement et du climat.

Les biens et les ressources de l’entreprise doivent être utilisés de façon conforme et exclusivement dans le cadre des activités de l’entreprise. Ils devront être protégés des pertes, vols et mauvais usages. La propriété intellectuelle de notre entreprise, par exemple les documents relatifs au développement, les dessins techniques, les nomenclatures et les calculs, représente un avantage concurrentiel pour Wanzl. Elle constitue donc un atout à protéger contre tout accès non autorisé par des tiers.

05 Collaborateurs

■ **La santé et la sécurité de nos collaborateurs sur leur lieu de travail** est une préoccupation essentielle pour Wanzl. La sécurité au travail, la protection de la santé et la protection incendie font partie intégrante de toutes les opérations et sont prises en compte dès la phase de planification d'un projet.

Chaque cadre est responsable des collaborateurs qui lui sont subordonnés. Il doit gagner leur respect en adoptant un comportement modèle et en offrant des prestations, une ouverture et des compétences sociales exemplaires.

Un cadre doit laisser à ses collaborateurs autant de responsabilités et autant de liberté d'action que possible, tout en leur expliquant clairement que le respect des lois et des directives internes est une priorité absolue à tout instant et en toutes circonstances. La responsabilité du cadre ne dispense cependant pas les collaborateurs de leurs propres responsabilités.

Les conflits d'intérêts pour des fins personnelles, des activités économiques ou autres liées à des membres de l'entreprise ou à des personnes ou organisations proches doivent être évités en amont. Si des conflits d'intérêts surviennent, ils doivent immédiatement être signalés à Wanzl.

Aucun collaborateur n'a le droit d'accorder un contrat ou de faire en sorte qu'un contrat soit accordé à un membre de sa famille ou à un ami proche sans accord écrit préalable du cadre responsable.

Aucun collaborateur ne peut exercer une activité en concurrence avec Wanzl, en particulier une activité secondaire ou principale dépendante ou indépendante. Cela s'applique également aux participations à des entreprises concurrentes de Wanzl. Cependant, la possession de parts dans le cadre de la gestion du patrimoine privé jusqu'à 3% ne donnant pas lieu à une intervention au niveau de la direction, est autorisée. Le lancement d'une activité secondaire contre rémunération doit être signalé au cadre responsable et nécessite son consentement écrit préalable.

Chez Wanzl, la collaboration étroite, basée sur la confiance avec les représentants du personnel, est un élément clé et un pilier éprouvé de la politique de l'entreprise. La confiance réciproque et l'esprit de coopération s'appuient sur un dialogue ouvert et constructif marqué par un respect mutuel.

L'honnêteté, le respect mutuel, la collaboration basée sur la confiance et la communication sont très importants dans la culture d'entreprise de Wanzl. Wanzl favorise l'égalité des chances. Aucune discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la couleur de peau, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap, la religion ou les convictions n'est tolérée dans l'entreprise.

Wanzl respecte les droits de l'homme tels que décrits dans la résolution 217 A (III) de l'assemblée plénière des Nations unies du 10 décembre 1948 (Déclaration universelle des droits de l'Homme) et veille à son respect en dehors de l'entreprise. Wanzl s'oppose vivement à toute forme de travail forcé et de travail des enfants. Cela s'applique également à ses fournisseurs. La rémunération et les autres versements sont équitables et correspondent au minimum aux prescriptions légales applicables ainsi qu'aux prescriptions individuelles et collectives en matière de travail, en particulier en ce qui concerne les salaires minimaux, les limitations du temps de travail et les réglementations relatives à la protection au travail.

Le succès commercial de nos produits et services est indissociable de leur qualité. Celle-ci impose à tous les collaborateurs des exigences élevées en matière de créativité, de compétences et de soin. Elle montre à nos clients et aux tiers les valeurs auxquelles nous sommes attachés.

Nous concevons la qualité comme un processus dynamique d'amélioration continue de nos produits et services.

06 Commerce extérieur et prévention du blanchiment d'argent

■ **Tous les collaborateurs intervenant dans le cadre de l'importation et de l'exportation de marchandises, de services ou de technologie** sont tenus de respecter toutes les lois et dispositions relatives à l'importation, au contrôle des exportations et aux sanctions économiques applicables.

Wanzl ne participe à aucune activité de blanchiment d'argent. Conformément aux prescriptions du présent code de bonne conduite, chaque collaborateur est tenu de signaler les transactions financières inhabituelles, en particulier lorsqu'elles concernent des espèces.

07 Rapports, communication et protection des données

■ **Wanzl attache de l'importance à un reporting conforme aux règles et à une communication ouverte et honnête** en ce qui concerne les transactions commerciales de l'entreprise vis-à-vis des collaborateurs, des clients, des partenaires commerciaux et des institutions nationales. Chaque collaborateur doit veiller à ce que les rapports, les enregistrements et autres documents de Wanzl soient conformes aux réglementations légales et normes applicables, qu'ils soient toujours complets et exacts et qu'ils soient toujours fournis en temps voulu et conformément au système. Les bonnes pratiques comptables doivent être observées.

Les déclarations en vue de la collecte de cotisations, frais, impôts, contributions, etc. sont réalisées en bonne et due forme et de façon complète, en toute bonne foi. Les paiements exigibles auprès des organismes correspondants sont effectués intégralement et dans les délais.

Une obligation de discrétion s'applique en ce qui concerne les informations internes confidentielles ou protégées et les secrets de l'entreprise : industriels, techniques, commerciaux et autres. Les informations non publiques des fournisseurs, clients, collaborateurs, consultants et autres tiers doivent également être protégées conformément aux exigences légales et contractuelles. Il en va de même pour les informations au sujet de ces derniers. L'obligation de discrétion se poursuit à la fin du contrat de travail. Les données personnelles ne peuvent être collectées, traitées ou utilisées que si cela est obligatoire à des fins légales.

Les collaborateurs doivent être conscients qu'ils peuvent être perçus dans la sphère privée comme des membres et des représentants de leur entreprise. Ils sont donc priés de préserver, par leur comportement et leur apparence en public, en particulier vis-à-vis des médias, l'image et la réputation de Wanzl.

08 Enregistrement des remarques et informations complémentaires

■ **Tous les collaborateurs sont appelés à signaler les violations du présent code de bonne conduite par courrier, e-mail ou téléphone au Compliance Officer.**

Voici les coordonnées à utiliser :

Wanzl GmbH & Co. Holding KG
Compliance
Rudolf-Wanzl-Straße 4
89340 Leipheim
Allemagne

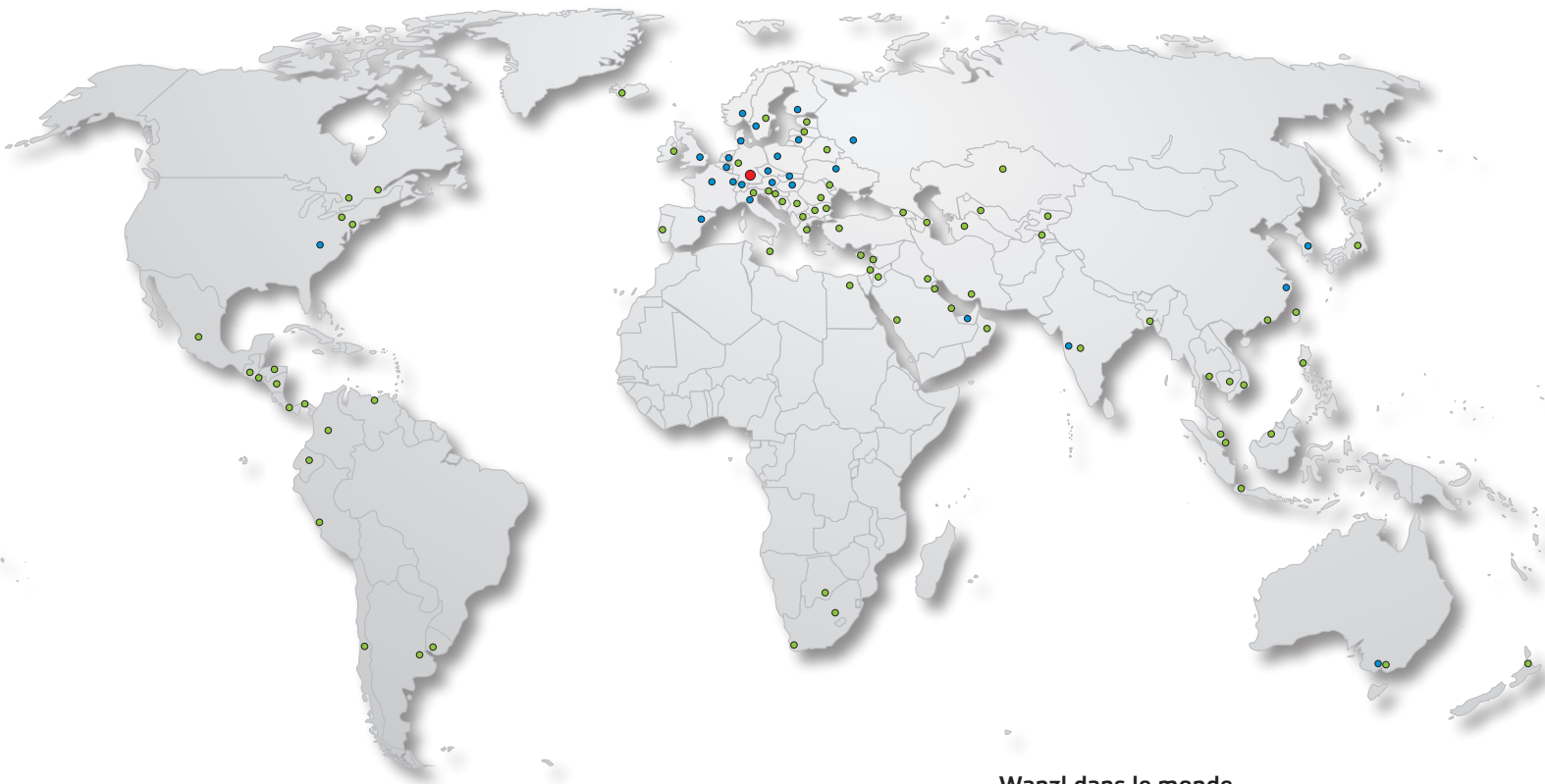
compliance@wanzl.com
Téléphone : +49(0)8221 / 729-6777

Tous les signalements sont à formuler de préférence de manière nominative. Chaque signalement fait l'objet d'un traitement confidentiel, conformément aux réglementations légales. Les personnes à l'origine du signalement ne doivent subir aucun préjudice injustifié.

En cas de question relative au code de bonne conduite ou si vous n'êtes pas certain de l'attitude à adopter dans un cas précis, veuillez contacter :

Michael Glogger, Compliance Officer





Wanzl dans le monde

- **Maison-mère**
- Filiales
- Représentations commerciales



ALLEMAGNE
Wanzl GmbH & Co. Holding KG
Rudolf-Wanzl-Straße 4
89340 Leipheim