

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 Législation antitrust, partenaires et concurrence	7
--	---

03 Cadeaux, repas d'affaires et engagement social	8
---	---

04 Développement durable, protection de l'environnement et propriété de l'entreprise	9
---	---

05 Collaborateurs	10
-------------------------	----

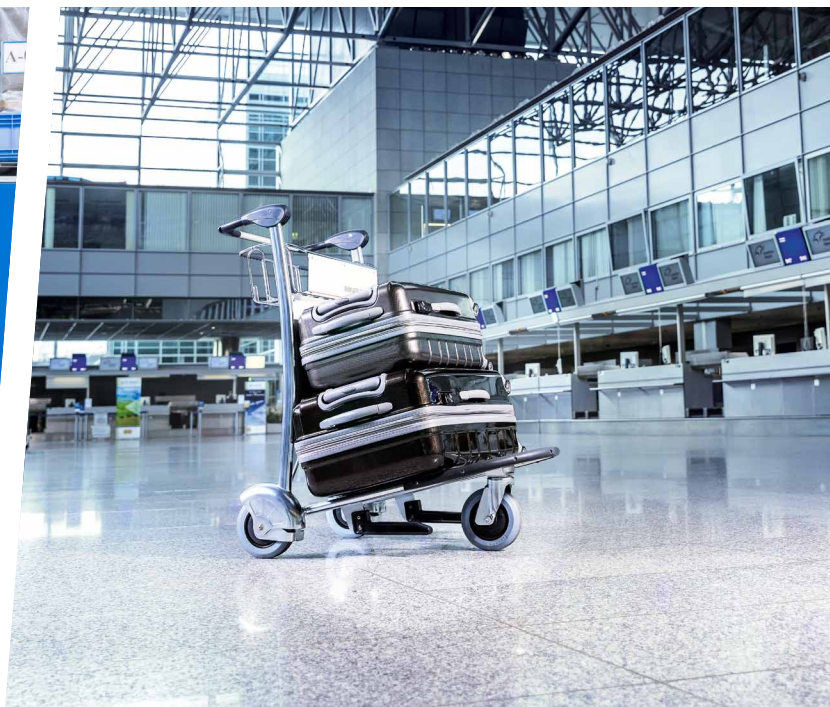
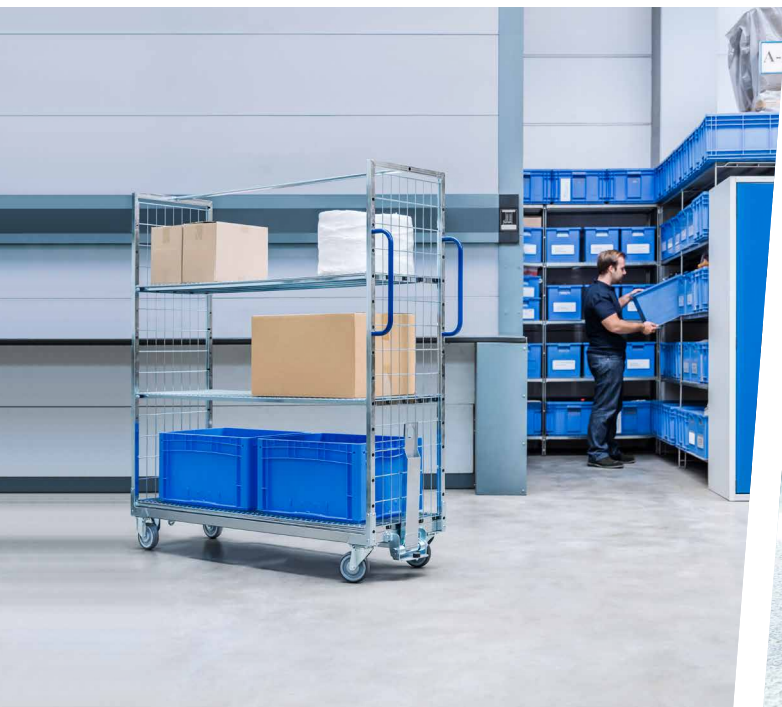
06 Commerce extérieur et prévention du blanchiment d'argent	11
--	----

07 Rapports, communication et protection des données	11
---	----

08 Enregistrement des remarques et informations complémentaires	12
--	----

wanzl

CONSULTEZ NOTRE
SITE INTERNET
www.wanzl.com



Avant-propos

Chers collègues,

Aujourd'hui, Wanzl fait partie des leaders mondiaux grâce à ses secteurs d'activités Retail, Material Handling, Airport, Access Solutions et Hotel Service. À ce titre, notre entreprise innove sans cesse et établit 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.

En adhérant au Pacte mondial des Nations Unies et en contribuant à la promotion de ses principes fondamentaux relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, nous affirmons cette ambition de façon pérenne.

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 conduite ci-dessous et le confirmer en apposant votre signature. Veuillez ne pas sous-estimer l'importance du code de conduite dans votre quotidien professionnel. Le Compliance Officer se tient à votre disposition en cas de questions sur les thèmes abordés dans le présent document. Vous êtes invité à mettre en pratique ce code de bonne conduite.

La Direction

OLIVER WEIRAUCH
Chief Executive Officer

PETER ALLAART
Chief Operation Officer

ALEXANDER KIENLE
Chief Financial Officer

BERNHARD RENZHOFER
Chief Sales Officer

ANDREAS STARZMANN
Chief Technology Officer

01 Nos valeurs commerciales

■ Le respect du droit applicable est un principe essentiel régnant 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 à la législation antitrust ne constituent pas pour nous un moyen de décrocher des contrats, et ne sont pas tolérés. 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.

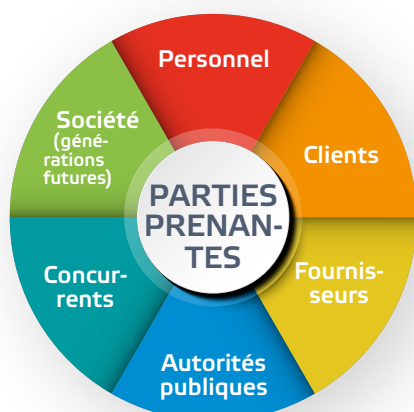
Outre les réglementations légales en vigueur, la résolution 217 A (III) l'Assemblée générale des Nations Unies du 10 décembre 1948 (Déclaration générale des droits de l'Homme), le Code de base de l'ETI, les principes fondamentaux du Pacte mondial des Nations Unies et les normes fondamentales du travail de l'OIT constituent un cadre minimum pour une action responsable.

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.



Sources

Principes 1 à 10 du Pacte mondial des Nations Unies

Principes 1 à 9 du Code de Base de l'ETI

Normes fondamentales du travail de l'OIT n° 87, 98, 29, 100, 105, 111, 138, 183

Directive anti-corruption du groupe Wanzl

Directive sur les dons du groupe Wanzl

Directive sur le sponsoring du groupe Wanzl

02 Législation antitrust, partenaires commerciaux et concurrence

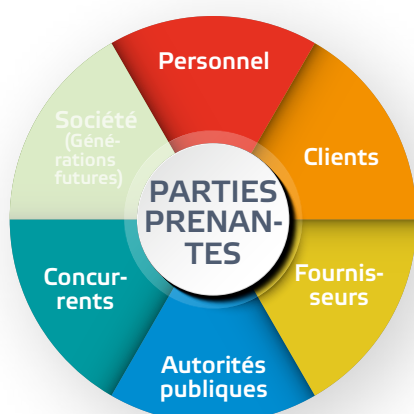
■ **Pour éviter tout soupçon d'infraction à la législation antitrust, il est formellement interdit à tous les collaborateurs :**

- 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, la restriction de relations commerciales avec les fournisseurs, la remise d'offres simulées dans le cas d'appels d'offres ou le partage de clients, marchés, zones ou programmes de production, ou
- 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.



Sources

Principe 10 du Pacte mondial des Nations Unies
Directive anti-corruption du groupe Wanzl

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.

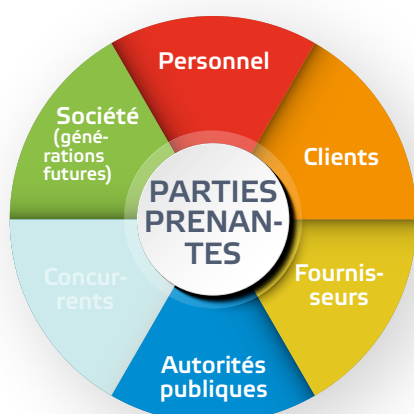
Dans le cas de cadeaux de Wanzl, c'est la symbolique du cadeau qui prime. La valeur matérielle des cadeaux doit être secondaire pour le bénéficiaire. Les espèces, les bons cadeaux et cadeaux similaires sont proscrits.

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.



Sources

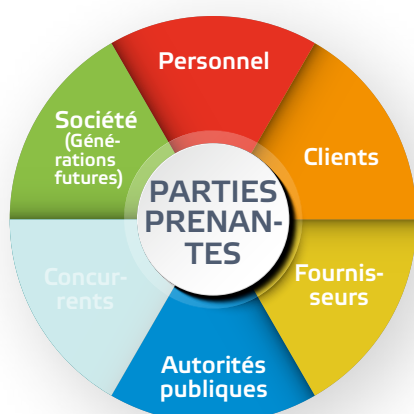
Principe 10 du Pacte mondial des Nations Unies
Directive anti-corruption du groupe Wanzl
Directive sur les dons du groupe Wanzl
Directive sur le sponsoring du groupe Wanzl

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.

Wanzl prendra ou encouragera d'autres initiatives pour promouvoir une plus grande conscience écologique et un développement durable. On peut citer par exemple la réduction de l'empreinte CO₂, notamment par la production d'énergie durable et des économies d'énergie, la réduction des déchets ainsi que leur recyclage et l'utilisation responsable de l'eau.

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 de construction, 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.



Sources

Principes 7, 8, 9 du Pacte mondial des Nations Unies
Contrats de travail
Directives internes

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. (2)

Manager est responsable des collaborateurs qui lui sont subordonnés. Il doit être reconnu pour son comportement personnel exemplaire, ses performances, son ouverture d'esprit et ses compétences sociales.

Chaque chef de service 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 Chef de service 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. (1)

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. (1)

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 n'excédant pas 3 % et ne permettant pas d'exercer une influence dans la Direction est autorisée. Le lancement d'une activité secondaire contre rémunération doit être signalé à son chef de service 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. (1) (2) (3)

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. (1) (2) (3)

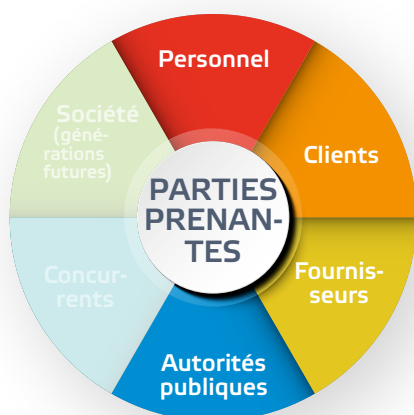
Wanzl respecte les droits de l'homme tels que décrits dans la résolution 217 A (III) de l'assemblée plénière des Nations unies du 10 décembre 1948 (Déclaration universelle des droits de l'Homme) et veille à son respect en dehors de l'entreprise. Wanzl s'oppose vivement à toute forme de travail forcé 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. (1) (2) (3)

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, et 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.

Sources

- (1) Principes 1, 2, 3, 4, 5, 6 du Pacte mondial des Nations Unies
- (2) Principes 1 à 9 du Code de Base de l'ETI
- (3) Normes fondamentales du travail de l'OIT 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182



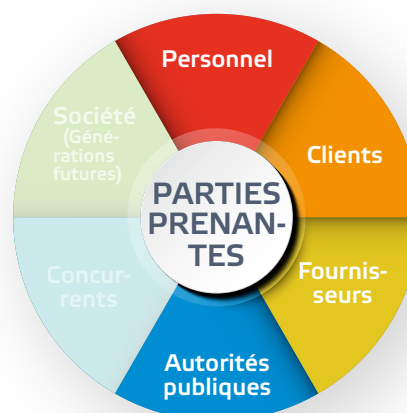
06 Commerce extérieur et prévention du blanchiment d'argent

■ **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.

Sources

Principe 10 du Pacte mondial des Nations Unies

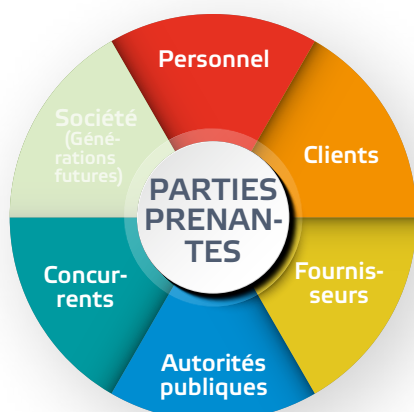


07 Rapports, communication et protection des données

■ **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 (BPC) 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.



Sources

Directives organisationnelles internes

08 Enregistrement des remarques et informations complémentaires

■ Système de lanceurs d'alerte chez Wanzl

Les collaborateurs et les partenaires commerciaux sont invités à signaler toute infraction au code de bonne conduite de Wanzl sur notre portail électronique, par téléphone ou par courrier. À cette fin, le groupe Wanzl a recours à des médiateurs indépendants de la société d'audit BDO.

Pour savoir qui sont ces médiateurs et comment les joindre, rendez-vous sur : www.wanzl.com/Compliance.

Bien entendu, les lanceurs d'alerte peuvent également contacter directement un supérieur hiérarchique, le service du personnel ou le responsable de la conformité.

Toute déclaration peut être effectuée de manière anonyme ou non. 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.

■ Questions complémentaires sur la conformité au sein de Wanzl

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 :

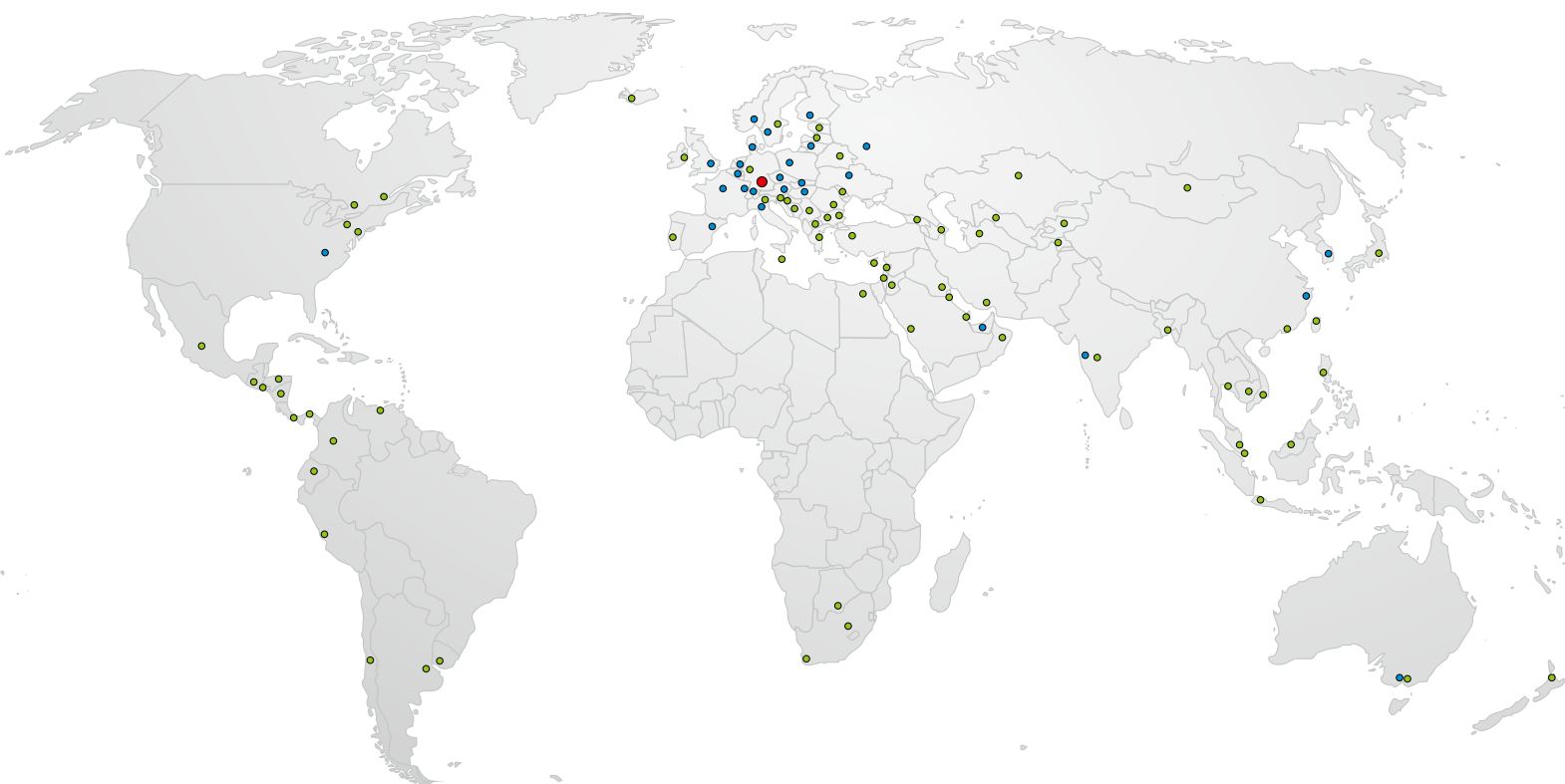
Michael Glogger, Compliance Officer

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

compliance@wanzl.com
+49 8221/729-6777

Ce Code de conduite est révisé au moins une fois par an et mis à jour si nécessaire.





Wanzl dans le monde

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



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