CODE DE CONDUITE POUR LES EMPLOYÉS

DE SCHULZ BENELUX

Le présent Code de conduite s'appuie sur les normes et conventions internationales suivantes :

- Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (1948)
- Article 32 de la Convention internationale des droits de l'enfant
- Déclaration des Nations Unies contre la corruption
- Conventions de l'OIT (organisation internationale du travail) relatives au travail forcé, au travail des enfants, à la discrimination, à la liberté d'association et au droit d'organisation (n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182)
- Législation relative à la sécurité et à la santé au travail, en conformité avec les conventions n° 170 et 155 de l'OIT, toute législation relative au travail et à la protection de l'environnement dans le pays de production.
- Dix principes du Pacte mondial concernant l'environnement, les normes internationales du travail, les droits de l'homme et la lutte contre la corruption

OBJET DU CODE DE CONDUITE

Le Code de conduite de Schulz Benelux définit les attentes de l'entreprise vis-à-vis de ses employés et autres personnes agissant en notre nom dans diverses situations. Par le respect du Code de conduite, les employés de Schulz Benelux pourront comprendre ses valeurs et se sentir en confiance au sein de l'entreprise.

RESPONSABILITE EN MATIERE DE CODE DE CONDUITE

Le code s'applique à ses employés et à toutes les personnes agissant en son nom. Le gérant de Schulz Benelux est responsable de la bonne compréhension et de la mise en application du Code de conduite par les employés. La ou les violations du code seront signalées au supérieur hiérarchique direct, au supérieur de ce dernier, ou anonymement au lanceur d'alerte du groupe. (whistleblower@lammhultsdesigngroup.com). Il n'y aura pas de sanctions ni d'autres conséquences négatives pour les personnes qui font un rapport ou un signalement de toute bonne foi. Le non-respect du Code de conduite pourra être considéré comme une violation des conditions de travail de l'employé et pourra entraîner des répercussions sur l'emploi de ce dernier.

DROITS DE L'HOMME

Schulz Benelux respecte et promeut les droits de l'homme dans le cadre de son activité et de sa chaîne d'approvisionnement. Schulz Benelux fait en sorte de ne pas contribuer directement ou indirectement à la violation des droits de l'homme. Ceci est valable pour Schulz Benelux et pour toutes les entreprises intervenant dans la chaîne d'approvisionnement. Schulz Benelux est chargé d'établir des exigences au moins équivalentes à celles établies dans son Code de conduite pour les fournisseurs.

TRAVAIL FORCE / ESCLAVAGE/TRAVAIL OBLIGATOIRE

Le travail forcé ou obligatoire définit tout travail ou service exigé d'une personne sous la violence, la menace d'une peine quelconque et pour lequel ladite personne ne s'est pas proposée de plein gré. Schulz Benelux n'utilise pas le travail forcé, le travail obligatoire, le travail sans rétribution. Les employés ne sont pas tenus de verser un dépôt ou de remettre leurs pièces d'identité à l'employeur. Ils sont libres de résilier leur contrat de travail après un délai de préavis convenu à l'embauche.

TRAVAIL DES ENFANTS

Le terme « travail des enfants » désigne toutes les activités économiques exercées par une personne d'âge scolaire ou plus jeune. Nul ne peut être employé à moins de 15 ans, sauf disposition contraire de la législation nationale (14 ans en France sous réserve de règles spécifiques). Nul ne peut être employé s'il est plus jeune que l'âge légal pour travailler.

Les mineurs âgés de 15 à 18 ans ne seront pas engagés dans un travail dangereux pour leur santé ou leur sécurité, y compris le travail de nuit, à condition qu'ils aient atteint l'âge légal pour travailler et qu'ils aient terminé leur scolarité nationale. Si le travail des enfants est découvert, l'employeur doit privilégier le meilleur intérêt pour l'enfant et trouver des solutions appropriées et à long terme en consultation avec l'enfant et sa famille.

DISCRIMINATION ET DIVERSITE

La politique de durabilité et le Code de conduite de Schulz Benelux établissent une tolérance zéro face à la

CODE DE CONDUITE POUR LES EMPLOYÉS

DE SCHULZ BENELUX

discrimination ou au harcèlement sous quelque forme que ce soit. Aucun employé de Schulz Benelux ne pourra être victime de discrimination dans la vie professionnelle en raison de son appartenance ethnique, de sa religion, de son âge, de son handicap, de son sexe, de son état matrimonial, de son orientation sexuelle, de son appartenance syndicale ou son affiliation politique. Schulz Benelux prévoie des mesures pour protéger les employés contre les comportements sexuellement intrusifs, menaçants, insultants ou abusifs et contre la discrimination ou le licenciement pour des motifs injustifiables, comme le mariage, la grossesse, la parentalité ou l'état de santé.

Les employés ont la responsabilité de se traiter les uns les autres avec respect et courtoisie et de créer un environnement de travail favorable et sain.

ÉGALITE DES CHANCES, EGALITE

Chez Schulz Benelux, les conditions de travail, les droits, la rémunération et les possibilités de développement doivent être conformes au principe d'égalité de traitement. Les processus de recrutement doivent être fondés sur la compétence et l'aptitude au travail. Tous les employés de Schulz Benelux ayant une expérience et des qualifications similaires reçoivent un salaire égal pour un travail identique.

LIBERTE SYNDICALE ET NEGOCIATION COLLECTIVE

Chaque employé a, sans exception, le droit d'adhérer à un syndicat de son choix et pouvoir négocier collectivement. Schulz Benelux ne discriminera d'aucune façon les représentants syndicaux ou ne les empêchera pas de pratiquer leur fonction syndicale.

DEONTOLOGIE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS DE VIN

Schulz Benelux n'accepte, ni ne pratique la corruption, les pots-de-vin et les arrangements déloyaux ou anticoncurrentiels. Schulz Benelux conserve les lignes directrices définies dans ce Code de conduite également sur les marchés privés et publics où les documents contraires à l'éthique ne relèvent pas clairement de la législation actuelle. Schulz Benelux n'accepte aucune forme de corruption, définie ici comme une personne qui utilise sa position pour obtenir un avantage indu pour son propre profit ou celui d'un tiers.

Certains avantages, comme les repas de travail ordinaires, les échantillons mineurs et les produits sans valeur marchande importante, sont acceptables. Pour que ces avantages soient acceptables, ils doivent être présentés de façon claire et transparente, approuvés par le gérant de Schulz Benelux adressés à une fonction plutôt qu'à une personne.

Schulz Benelux respecte les législations, réglementations, accords et normes communément admises applicables aux marchés sur lesquels nous sommes présents. Vous trouverez des informations plus détaillées sur les limites déontologiques dans le code de l'Institut anti-corruption suédois consacré aux cadeaux, récompenses et autres avantages. (www.instutetmotmutor.se/english/).

SANTE ET SECURITE

Schulz Benelux s'efforce de mettre en place un bon environnement de travail et s'est fixé pour objectif d'éviter tout accident grave. Schulz Benelux met tout en œuvre pour éviter et prévenir toutes maladies et blessures parmi le personnel. Schulz Benelux tient un registre des accidents et des incidents. Tous les employés ont accès à tous les équipements de protection nécessaires ainsi qu'aux dispositifs requis pour les assister dans leur travail. Tous les employés seront formés à la santé, la prévention et à la sécurité et des exercices d'incendie seront organisés régulièrement.

CONFLITS D'INTERETS

Toutes les personnes soumises au présent Code de conduite devront gérer leurs intérêts économiques et autres activités extérieures de façon qu'ils ne soient pas contraires aux intérêts de Schulz Benelux. Néanmoins, il est indispensable d'éviter toute situation pouvant donner lieu à des conflits d'intérêts. En cas de risque de conflit d'intérêts, la personne concernée a l'obligation d'en

CODE DE CONDUITE POUR LES EMPLOYÉS

DE SCHULZ BENELUX

informer son supérieur hiérarchique ou le gérant de Schulz Benelux.

CONCURRENCE LOYALE

La concurrence loyale et réelle est une condition indispensable pour le bon fonctionnement du marché envers notre groupe. C'est pourquoi Schulz Benelux évite tout contact superflu avec ses concurrents. Si des contacts avec des concurrents doivent avoir lieu, cela doit être soigneusement organisé pour respecter les règles de concurrence. Schulz Benelux ne doit jamais empêcher, restreindre ou éliminer la concurrence loyale.

ACTIVITES ANNEXES

Des activités qui ne relèvent pas de la vie privée et qui sont exercées par un employé en plus de son emploi chez Schulz Benelux sont qualifiées d'activités annexes. Les activités annexes doivent impérativement être signalées et approuvées par le gérant de Schulz Benelux.

FOURNISSEURS ET COLLABORATEURS

Schulz Benelux respecte les accords et engagements signés. Schulz Benelux s'efforce de collaborer uniquement avec des fournisseurs et partenaires qui respectent ses exigences en matière d'environnement et qui ont accepté notre Code de conduite des fournisseurs, ou qui disposent de leur propre Code de conduite incluant les mêmes exigences.

COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

Toutes les personnes qui travaillent pour Schulz Bene-lux représentent son organisation. Par conséquent il est attendu à ce que tous les employés communiquent de façon responsable et conformément au présent Code de conduite. Les employés autorisés à agir contre des intervenants externes doivent le faire conformément aux principes du présent Code de conduite.

TRAITEMENT DES INFORMATIONS ET DES BIENS

Schulz Benelux s'assure que les données à caractère personnel des employés et des clients sont traitées de manière responsable conformément aux exigences légales en vigueur en matière de traitement des données. Les tarifs, dossiers ou toutes autres informations qui pourraient nuire à Schulz Benelux sont normalement couverts par le secret professionnel auquel les employés doivent se conformer.

Les informations confidentielles et sensibles de l'entreprise doivent être traitées de manière sécurisée et structurée. De plus, il incombe aux employés de s'assurer que les codes d'accès et mots de passe, les données et le matériel sont utilisés et traités en toute sécurité. Tous les employés doivent traiter avec précaution toutes les informations susceptibles d'être cruciales pour l'entreprise.

IRREGULARITES

Schulz Benelux n'accepte aucune forme d'irrégularité. Cela peut consister, par exemple, à obtenir des prestations ou des paiements injustifiés, à divulguer des renseignements confidentiels ou non publics, à détruire des documents, informations ou des biens, à trafiquer délibérément contre Schulz Benelux ou ses employés, à faire de fausses déclarations ou à signaler des informations erronées.

Mikael Stigaard Kjeldsen
PDG

BE-FR 10.2023