

Code de conduite (Code of Conduct) de la société Lucas-Nülle GmbH

La présente directive décrit les mesures d'organisation et les règles prises pour garantir les actions légitimes, responsables et durables de notre entreprise ainsi que de ses employés en ce qui concerne le respect des lois et directives.

Principes régissant nos pratiques :

1. Nous tenons compte / respectons le droit de tous les états dans lesquels nous sommes actifs.
2. Nous traitons à tout moment chaque partenaire, fournisseur, client, employé et collègue de manière juste. Toute discrimination, harcèlement, dénigrement ou autre préjudice exercé à l'encontre d'un collaborateur ou d'un partenaire en raison de son origine ethnique, de son sexe, de sa religion ou de son idéologie, de son affiliation politique, d'un handicap, de son âge, de son identité sexuelle ou d'autres caractéristiques protégées par la loi sont interdits. Nous refusons toute forme de travail des enfants ainsi que le travail forcé.
3. Nous encourageons nos collaborateurs à s'exprimer librement sans crainte de représailles. Nous n'usons pas de représailles à l'encontre des collaborateurs qui soulèvent en toute bonne foi des problèmes au sein de l'entreprise.
4. Face à un comportement fautif, nous réagissons avec rigueur selon le principe de proportionnalité. Par conséquent, chaque cas particulier fait l'objet d'un examen quant aux conséquences raisonnables et nécessaires qu'il entraîne.

Notre système de conformité englobe différents volets thématiques et règlements cités et définis ci-dessous :

- Rapports avec les partenaires et les tiers
- Lutte contre les conflits d'intérêt – nouveaux collaborateurs
- Traitement des informations
- Environnement, sécurité et santé

Rapports avec les partenaires et les tiers

Notre devise : nous ne corrompons pas et ne nous laissons pas corrompre !

Dans le cadre de la concurrence, nous misons sur la performance, l'orientation en fonction des besoins de la clientèle ainsi que la qualité de nos produits et services et non sur des comportements illicites ou discutables d'un point de vue éthique. Nous rejetons par conséquent tout comportement corrompu ou illicite et ne tolérons pas une telle attitude. Nous attendons de nos cadres, employés et partenaires (p.ex. représentants commerciaux, conseillers, fournisseurs) qu'ils n'utilisent aucune pratique corrompue quel que soit l'Etat dans lequel ils exercent leur activité.

Dans le cadre des contacts entretenus avec des parties, administrations nationales et internationales de même qu'avec des agents publics, nous veillons particulièrement à l'intégrité de nos pratiques commerciales. Nous ne consentons aucun paiement, aucune gratification ou autres avantages pécuniaires à des fonctionnaires, employés de l'Etat ou employés d'une entreprise du secteur public pour obtenir des contrats ou avantages. Cette interdiction s'applique également aux comportements adoptés à l'étranger, indépendamment des pratiques qui y sont considérées comme normales. Nous n'effectuons par ailleurs aucun paiement illicite dans le cadre de transactions concrètes effectuées avec des entreprises privées. Il convient dans ce contexte d'éviter ce qui pourrait ressembler de près ou de loin à une prise d'influence.

Invitation, cadeaux et autres avantages personnels (à l'attention de partenaires du secteur industriel)

Nous n'autorisons les invitations (p.ex. invitations au restaurant ou à des événements sportifs, nourriture et boissons lors de manifestations) que si leur valeur totale et les circonstances concrètes ne donnent pas l'impression que l'on attend du bénéficiaire un comportement particulier en contrepartie. La pertinence de cette analyse dépend des circonstances concrètes au cas par cas et, en particulier, des facteurs suivants :

- valeur de l'avantage et fréquence avec laquelle des avantages sont accordés,
- position du bénéficiaire au sein de l'entreprise,
- adéquation sociale.

Il est totalement exclu que nous accordions des avantages de manière occulte. Les invitations ou cadeaux accordés doivent toujours être envoyés à l'adresse professionnelle officielle du bénéficiaire et non à son adresse privée. Les cadeaux sous forme d'espèces ou équivalents d'espèces (p.ex. bons d'achat) ne sont autorisés en aucun cas. Les cadeaux et avantages d'une valeur de 35 euros maximum par an et partenaire (déductibles des impôts) sont autorisés, tandis que les cadeaux dont la valeur est supérieure à ce montant requièrent l'accord de la direction.

Le même soin est également apporté lorsqu'une invitation ou un cadeau nous est proposé. Nous n'acceptons les invitations au restaurant ou à un événement par les partenaires et les clients que si elles ont été formulées librement, servent à des fins commerciales, ne se renouvellent pas de manière excessive et que les frais de restauration sont proportionnels à l'occasion.

Nous sommes autorisés à accepter les cadeaux publicitaires et occasionnels accordés librement par nos partenaires et par nos clients dans la limite d'une valeur et d'un cadre appropriés. La valeur matérielle de 35 euros nous sert dans ce cas de référence à des fins de contrôle. Au cas où un doute subsiste quant à l'adéquation de cadeaux, gratifications ou invitations, nous consultons le responsable des questions de conformité ou la direction. Nous signalons et documentons la réception de cadeaux ou de gratifications ou encore la participation à des repas ou des événements si ceux-ci dépassent la valeur de référence de 35 euros (par an et partenaire). Les obligations de déclaration en raison d'autres dispositions légales (p.ex. imposition personnelle d'avantages pécuniaires) demeurent applicables.

Prescriptions plus sévères relatives aux contacts avec des titulaires d'une fonction publique

Le terme de titulaire d'une fonction publique englobe à tous les niveaux les représentants ou collaborateurs d'administrations ou autres établissements publics, agences ou entités légales ainsi que les fonctionnaires ou employés d'entreprises publiques et d'organisations publiques internationales (fonctionnaires, mandataires élus, soldats et autres titulaires de mandats publics).

La législation anti-corruption d'un grand nombre d'états contient des dispositions sévères en ce qui concerne les titulaires d'une fonction publique nationaux et étrangers. Il est interdit d'octroyer des avantages personnels aux agents publics, même si ces avantages n'ont que peu de valeur et seraient acceptables s'ils étaient accordés aux employés d'une entreprise privée. Nous devons agir avec circonspection si nous souhaitons offrir un avantage personnel au titulaire d'une fonction publique et vérifier que celui-ci est légalement autorisé à accepter cet avantage. Dans les cas critiques, nous consultons la direction.

Relations avec les prestataires de services

En ce qui concerne les prestataires de services qui sont impliqués dans la vente ou la commercialisation de nos produits (représentants commerciaux, autres intermédiaires et conseillers économiques, techniques ou autres), des documents correspondants doivent garantir l'absence de tout soupçon de corruption.

Un accord écrit est nécessaire. Cet accord doit fixer clairement et précisément la rémunération du prestataire de services. Cela signifie que la rémunération que le prestataire de services perçoit doit être exactement documentée sous forme de chiffres ou de pourcentage, au plus tard à la date de la réception de la commande chez Lucas-Nülle GmbH.

Obligation d'information des prestataires de services sur le rapport relatif aux violations

Dans le cadre des contacts qu'ils entretiennent avec les prestataires de services, nos collaborateurs précisent constamment que nous agissons conformément au respect du droit en vigueur, que nous ne tolérons aucun comportement relevant de la corruption ou contraire au droit d'une autre manière et que la survenance de cas de corruption ou autres comportements illicites entraîne l'interruption de la collaboration avec un prestataire de services. En présence d'informations sur un comportement corrompu ou d'autres violations graves du droit par un prestataire de services, les employés sont tenus d'informer le responsable des questions de conformité.

Paiement aux clients, employés, fournisseurs ou représentants d'autres entreprises

Nous produisons des factures comportant une date de livraison pour les livraisons de nos produits.

Nous n'effectuons pas de paiements indus à des employés ou représentants d'autres entreprises, ni directement ni par l'intermédiaire de prestataires de services.

Les paiements que nous effectuons pour les livraisons et prestations reçues, sont réalisés exclusivement et directement à l'attention du partenaire concerné, dans la mesure où il n'existe pas d'accords de cession ou de recouvrements forcés légalement valables.

Droit de la concurrence et législation sur les ententes

Nous respectons les règles de la concurrence loyale.

Nous n'acceptons pas les pratiques illicites et/ou délictueuses, telles que, par exemple, les manipulations de soumission d'offre contraires à la loi qui excluent, limitent ou faussent la concurrence. Nous ne nous procurons pas de manière illicite des informations relatives à la concurrence ni ne propageons sciemment de fausses informations sur un concurrent, ses produits ou ses services.

Il n'existe aucune exigence (de forme) sur la justification d'une entente ou la participation à une entente. Par conséquent, il peut facilement arriver que des concurrents forment un cartel ou y participent sans qu'ils en aient véritablement conscience au début (p.ex. lors d'un entretien à l'origine informel).

Nous évitons donc par exemple, toute discussion voire même toutes sortes d'entretiens détaillés sur la formation et le calcul des prix, la position sur le marché domestique concerné, les structures de distribution, le réseau des distributeurs, etc. avec des membres d'entreprises concurrentes. Un tel entretien mené entre des membres d'entreprise apparemment alliés qui ne se trouvent en aucun cas en concurrence les uns vis à vis des autres, risque même dans certains cas d'être considéré comme une entente sur les prix. Il peut par ailleurs arriver que des obligations de confidentialité inhérentes à un contrat de travail soient violées.

Dons

Les dons et le parrainage sont permis dans le cadre de la législation fiscale et doivent faire l'objet d'une autorisation de la part de la direction

Contrôles des échanges / contrôle des exportations

Nous respectons toutes les lois sur le contrôle des exportations et les réglementations douanières.

Relations avec les fournisseurs

Nous faisons en sorte que nos partenaires adoptent les mêmes principes :

- Respect de toutes les lois applicables
- Renonciation à toute forme de corruption
- Respect des droits de la personne des employés
- Respect des lois relatives au travail des enfants
- Responsabilité en matière de santé et sécurité de leurs employés
- Respect de la législation nationale et des normes internationales relatives à la protection de l'environnement

Traitement des informations

1. Confidentialité

Les secrets industriels et commerciaux doivent être traités en toute confidentialité. Ceci s'applique également à d'autres informations dont Lucas-Nülle GmbH, nos partenaires contractuels et nos clients souhaitent préserver la confidentialité. Cette obligation de confidentialité persiste au terme du contrat de travail.

2. Protection et sécurité des données personnelles

Le respect de la vie privée dans le cadre de l'utilisation de données personnelles et la sécurité des données commerciales doivent être garantis conformément aux exigences légales dans tous les processus de l'entreprise. A cet égard, les informations confidentielles ainsi que les documents et supports de données professionnels doivent être protégés contre tout accès de la part de tiers.

Environnement, sécurité et santé

1. Protection de l'environnement et sécurité technique

Nous nous conformons aux dispositions et normes concernant la protection de l'environnement et adoptons un comportement responsable dans l'utilisation des ressources naturelles. Une conception respectueuse de l'environnement, la sécurité technique et la protection de la santé constituent des objectifs que nous intégrons dès la phase de développement de nos produits.

2. Sécurité au travail

La prévention des accidents et la protection contre les risques d'atteinte à la santé inhérents au travail font partie du devoir de sollicitude de l'entreprise, sachant que chaque membre du personnel engage sa propre responsabilité vis à vis des autres employés et collègues.