

BIZERBA

Code de conduite Bizerba Belgique

Les droits et les obligations des employés

Table des matières

Introduction	3
I. CADRE DE L'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE	3
II. FIABILITÉ ET INTÉGRITÉ	3
1. Conformité avec la législation	3
2. Santé et sécurité au travail	3
3. Respect de la dignité humaine	3
4. Interdiction du travail des enfants	3
5. Interdiction du travail forcé et les mesures disciplinaires illégales	3
6. Mesures pour la protection de l'environnement	4
7. Corruption	4
a. Cadeaux, hospitalité, invitations	4
b. Conseillers, fournisseurs de service	4
c. Relations avec les autorités publiques	4
d. Dons et parrainage	4
8. Blanchiment d'argent	4
9. Confidentialité	4
10. Protection des données personnelles	5
11. Contrôle du commerce extérieur et de l'export	5
III. INNOVATION ET ORIENTATION CLIENT	5
1. Concurrence loyale	5
2. Droit de la concurrence	5
3. Politique de partenariat d'affaire	5
4. Sécurité des produits	5
IV. FRANCHISE ET TRANSPARENCE	6
1. Liberté de réunion et droit de négociation collective	6
2. Egalité des chances et interdiction de la discrimination	6
3. Traitement de la connaissance	6
4. Manipulation des biens et des actifs de l'entreprise	6
5. Conflit d'intérêt	6
6. Documentation	6
7. Autorisation de représentation et autorisation de signature	7
V. RESPONSABILITÉS ET SUPPLÉMENTS	7

Introduction

Bizerba s'efforce de pratiquer une culture d'entreprise uniforme. Cela inclut la conformité avec les valeurs de l'entreprise : la FIABILITE et l'INTEGRITE, l'INNOVATION et l'ORIENTATION CLIENT, la FRANCHISE et la TRANSPARENCE. A cet égard, le Code de Conduite souhaite fournir l'aide pour la conduite des membres de Bizerba dans leurs relations avec les clients, les partenaires, la société, Bizerba, etc.

I. CADRE DE L'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE

Le code de conduite s'applique à tous les employés et membres du Groupe Bizerba (salariés des filiales, représentants de Bizerba et agents commerciaux, ci-après dénommés comme « employés »).

II. FIABILITÉ ET INTÉGRITÉ

1. Conformité avec la législation

Bizerba applique la loi et ses dispositions légales. Fréquemment cependant, les décisions sur la conduite à adopter ne sont pas univoques. Chaque salarié est tenu de s'interroger sur la nature légale de ses actes et en cas de doute à contacter les personnes appropriées ; les questions suivantes peuvent vous aider :

- Est-ce que ma conduite est cohérente par rapport aux valeurs de l'entreprise Bizerba et mes propres valeurs éthiques ?
- Est-ce que ma conduite est dépourvue de conflit d'intérêts ?
- Est-ce que ma conduite est légale et en cohérence avec les directives de Bizerba ?
- Est-ce que je peux assumer en toute conscience la responsabilité de ma conduite ?
- Comment ma conduite serait-elle décrite dans la presse ? Pourrait-elle résister à l'épreuve de la presse ?

Des processus de contrôle doivent être mis en place afin de valider la conformité de tous mes actes avec la loi et les dispositions légales, en particulier pour prévenir la corruption (voir article n°7) et pour la surveillance.

2. Santé et sécurité au travail

Dans l'intérêt de tous ses salariés, Bizerba assure un environnement de travail sécurisé et sain où les potentiels accidents relatifs aux procédures de travail peuvent être évités. Chaque employé est donc appelé à être vigilant et à utiliser les équipements de sécurité si nécessaire. Dans le cas d'irrégularités, chaque employé doit informer le responsable de la sécurité ou son supérieur.

3. Respect de la dignité humaine

Bizerba respecte la dignité humaine et est dévoué à l'observation et la protection des droits de l'homme. Chaque employé est tenu de s'assurer que ces droits fondamentaux sont respectés.

4. Interdiction du travail des enfants

Bizerba ne tolère sous aucune forme le travail des enfants ou l'exploitation des enfants ou jeunes personnes.

5. Interdiction du travail forcé et les mesures disciplinaires illégales

Bizerba s'oppose à toute forme de travail forcé. Aucun employé ne peut être forcé à travailler sous la violence directe ou indirecte et/ou intimidation. La confiscation de documents d'identité ou du salaire dans le but de forcer les employés à travailler est interdite. Chaque employé doit traiter ses

collègues avec dignité et respect. Les menaces physiques et psychologiques ou les châtiments physiques sont interdits.

6. Mesures pour la protection de l'environnement

Bizerba est consciente de sa responsabilité envers l'environnement et promeut l'utilisation écologique des ressources. Les exigences minimales en matière de gestion des déchets, la manipulation de produits chimiques et autres substances dangereuses, l'émission et traitement des eaux usées doivent être observées dans tous les services de l'entreprise. Les salariés doivent être informés sur les exigences pertinentes dans leurs domaines de travail sur la base de mesures de formation correspondantes, ou doivent se rapprocher du représentant ou de leurs supérieurs pour toute question.

7. Corruption

La corruption nuit à la concurrence et empêche l'innovation. Pour cette raison Bizerba ne tolère aucune forme de corruption. Aucun employé, salarié d'une filiale ou représentant de Bizerba ne peut exercer une influence illégale sur les décideurs de l'entreprise, les autorités publiques ou les institutions gouvernementales en leur promettant, d'offrir ou d'accorder des avantages. Il n'est également pas permis de demander, se procurer la promesse ou l'accord de tels bénéfices d'un tiers dans les relations d'affaires. De tels bénéfices peuvent prendre différentes formes.

a. Cadeaux, hospitalité, invitations : cadeaux pour les invités et présents d'anniversaire, aliments/boissons ou événements culturels et sportifs peuvent aller au-delà des limites de ce qui est admissible s'ils sont exploités dans le but d'influencer les partenaires commerciaux.

b. Conseillers, fournisseurs de service : quand les conseillers extérieurs ou les fournisseurs de service sont impliqués, l'impression de corruption peut facilement survenir en raison de la rémunération versée. Cela doit être empêché par les employés de Bizerba. Par conséquent, si ces personnes sont impliquées, les conditions établies par Bizerba doivent être respectées dans la mesure où elles sont applicables. Seule la performance fournie doit donner lieu à rémunération. La rémunération doit être proportionnelle aux services ou conseils fournis. L'intégrité des conseillers potentiels et des fournisseurs de service ont à être vérifiés par avance.

c. Relations avec les autorités publiques : les exigences les plus strictes s'appliquent comme règle aux relations avec les autorités publiques du monde entier. En conséquence, tout paiement doit être scruté, en particulier, aucun paiement ne doit être fait qui pourrait être considéré comme le résultat d'une influence illicite.

d. Dons et parrainage : Bizerba ne fait pas de dons directs ou indirects à des organisations politiques ou à des partis politiques, ou à des politiciens individuels. Les exceptions à cette règle devront toujours être discutées avec le « Bureau de Conformité » et la Direction. Le parrainage et les dons à des bénéficiaires non-politiques, doivent être conformes aux dispositions de ce Code de Conduite.

8. Blanchiment d'argent

le blanchiment d'argent survient quand de l'argent ou d'autres biens en provenance d'organisation d'infractions pénales est placé dans le circuit économique légal. La responsabilité pour le blanchiment d'argent ne dépend pas de la connaissance ou non du délinquant sur le blanchiment de l'argent par le biais d'une opération juridique ou virement bancaire. Une participation négligente dans le blanchiment d'argent peut conduire à de sévères sanctions pour tous les participants. Il est du rôle de Bizerba de lutter contre le blanchiment d'argent. A cet effet, les salariés Bizerba doivent soigneusement vérifier l'identité des clients, les fournisseurs de service, conseillers et tout autre tiers avec qui les relations légales sont établies. Des relations commerciales avec des partenaires commerciaux sérieux seuls ont à être maintenues, dont les activités sont en phase avec les dispositions légales et dont les ressources financières sont d'origine légitime. Les encaissements doivent être attribués à la performance fournie et doivent être dûment pris en compte.

9. Confidentialité

Les affaires et secrets commerciaux doivent être traités confidentiellement. Cela vaut également pour les autres informations confidentielles qui ont un intérêt pour Bizerba, les partenaires ou les clients. De telles informations ne doivent pas être communiquées au personnel non autorisé sans accord préalable. Cette obligation doit se poursuivre même après la résiliation de la relation de travail.

10. Protection des données personnelles

Bizerba protège les informations sur la situation personnelle ou la propriété d'une personne (données personnelles). Par conséquent, chaque employé doit se conformer aux dispositions des lois sur la protection des données personnelles dans le but de protéger les intérêts des employés, clients et co-contractants. L'assiduité nécessaire doit être appliquée afin de protéger les données personnelles dans le cadre des responsabilités confiées. Les irrégularités constatées doivent être notifiées à son supérieur ou au responsable de la protection des données personnelles sans délai.

11. Contrôle du commerce extérieur et de l'export

Bizerba doit se conformer à la réglementation du commerce extérieur et aux dispositions internationales de l'embargo. Les employés sont donc dans l'obligation de vérifier les lois d'exportation potentielles avant de prendre des décisions sur l'importation ou l'exportation des marchandises, des services ou de l'information. En cas de doute le responsable doit être consulté.

III. INNOVATION ET ORIENTATION CLIENT

1. Concurrence loyale

L'innovation est un objectif pour Bizerba seulement si elle résulte d'une concurrence loyale. Dans l'intérêt de tous acteurs et les clients sur le marché, la libre concurrence doit être protégée contre les distorsions. Bizerba souhaite être comparé à ces concurrents seulement selon le principe de performance et rejette tout comportement anti-concurrentiel. De plus, cela nuirait à la réputation de Bizerba et pourrait conduire à des amendes ou des pénalités importantes. Bizerba a donc établi des directives et instructions pour le travail, dont le respect par tous les employés de Bizerba est essentiel.

2. Droit de la concurrence

Les pratiques concertées et les abus de position dominante sur le marché sont interdites dans le but de protéger la concurrence loyale. Par conséquent, l'entreprise Bizerba, les employés et les membres ne doivent pas accepter les pratiques qui sont illicites ou relevant du droit pénal, par exemple un truquage illégal d'offre qui exclut, restreint ou fausse la concurrence, un accord sur les prix, ou la répartition illégale de marchés régionaux ou de clients.

3. Politique de partenariat d'affaire

Bizerba entretient des relations contractuelles avec un grand nombre de partenaires dans ses activités au quotidien. La possibilité d'orienter le client et le succès financier de Bizerba dépend donc de la capacité de performance de ses partenaires. Bizerba en échange attend que ses partenaires soient soigneusement sélectionnés. Les conflits d'intérêts doivent être évités, les critères d'intégrité, de qualité, de fiabilité, de solvabilité et le prix doivent être appliqués. L'obligation de se conformer au Code de Conduite de Bizerba est imposée aux partenaires, à leurs employés et fournisseurs. Dans les cas particuliers où Bizerba obtient du travail ou des services des employés de ces partenaires, il est attendu que ces partenaires respectent toutes les dispositions de droit fiscal et de sécurité sociale afin de remplir leurs obligations envers leurs propres employés.

4. Sécurité des produits

L'orientation client de Bizerba signifie aussi que les risques et dangers pour la santé et la sécurité résultant de la manipulation des produits doivent être exclus aussi souvent que possible. Pour cette raison, tous les employés doivent respecter les standards techniques et aucun choix économique ne doit pas être pris au détriment de la sécurité des produits.

IV. FRANCHISE ET TRANSPARENCE

1. Liberté de réunion et droit de négociation collective

Le droit légal des employés de créer des associations et des organisations dans le but de faire avancer et de protéger les intérêts des travailleurs, le droit d'adhérer et devenir actif de ces associations, est respecté dans le cadre du code du travail belge. Cela ne doit pas nuire à la performance de l'emploi. L'employeur et les représentants des employés élus doivent travailler ensemble dans un esprit de confiance et dans l'intérêt des employés et de l'entreprise.

2. Egalité des chances et interdiction de la discrimination

L'égalité des chances et l'absence de discriminations sont les pierres angulaires de relations équitables, franches et sans préjugés. Bizerba soutient la diversité et la tolérance dans le but de parvenir à une meilleure productivité, créativité et efficacité. Les salariées doivent s'assurer que personne n'est discriminé sur les bases de l'ethnie ou de la nationalité de l'origine, de la race, du genre, de la religion ou des croyances, de l'âge, de la maladie, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique qui sont protégées par la loi. Bizerba ne tolère aucune discrimination à cet égard.

3. Traitement de la connaissance

Dans la mesure où cela est pertinent et opportun, tous les employés sont chargés d'assurer l'échange rapide et en douceur de l'information dans l'entreprise. Toute information exacte, pertinente et complète doit être transmise aux décideurs suffisamment en amont. Les connaissances pertinentes aux responsabilités ne peuvent être retenues illicitement, falsifiées ou sélectivement transmises. L'information doit être transmise aux autres domaines avec précision et sans que les intérêts primant soient impliqués, en particulier les intérêts de confidentialité.

4. Manipulation des biens et des actifs de l'entreprise

Tous les employés sont dans l'obligation de traiter les biens et actifs de l'entreprise de manière appropriée, économique et responsable à tous les égards. Aucun employé n'est autorisé à faire un usage privé des biens ou services de l'entreprise.

5. Conflit d'intérêt

Il y a conflit d'intérêt quand les intérêts privés d'un employé sont en conflit ou pourraient être en conflit avec les intérêts de Bizerba. Si les employés poursuivent des intérêts privés et omettent de le divulguer, ou s'ils placent leurs intérêts personnels au-dessus de ceux de l'entreprise, cela peut nuire à Bizerba et mettre en doute l'intégrité et le professionnalisme de l'entreprise. Tous les employés doivent protéger les intérêts de Bizerba. Bizerba compte sur l'ensemble des employés de l'entreprise pour prendre leurs décisions uniquement sur la base de critères objectifs, sans être influencés par des intérêts ou relations privées.

6. Documentation

Chaque employé ou membre de Bizerba doit documenter son travail de sorte qu'il soit compréhensible et puisse être énoncé par quiconque en cas d'urgence. L'activité donne souvent accès à des documents d'affaire qui sont d'une valeur considérable pour Bizerba. Une documentation compréhensive et permanente est aussi essentielle comme preuve de l'intégrité de Bizerba. Les exigences réglementaires concernant les obligations d'archivage s'appliquent

également. Bizerba attend de ses employés qu'ils mettent en œuvre les exigences de documentation.

7. Autorisation de représentation et autorisation de signature

Dans l'intérêt de bonnes relations de travail avec ses partenaires, et pour sa propre protection, il est important pour Bizerba d'être dûment représenté à tout moment quand des contrats sont conclus. Pour cette raison chaque employé doit vérifier son autorité avant de signer des accords. Si possible, une seconde personne autorisée doit être impliquée (principe du double contrôle), qui de son côté vérifie également l'autorité pour protéger le signataire initial.

V. RESPONSABILITÉS ET SUPPLÉMENTS

Les principes de ce Code de Conduite sont complétés par des directives et instructions pour le travail disponibles sur l'intranet.

Les membres du personnel de direction doivent porter une responsabilité particulière, en particulier les directeurs et membres de l'équipe exécutive de niveau 1. Ils sont appelés à communiquer le sens et le contenu du Code de Conduite à leurs employés, et à le mettre en pratique. Les employés seront aussi soutenus par les responsables de service chargé de la mise en œuvre du Code de Conduite, grâce à des mesures de formation et des conseils préventifs.

Les supérieurs sont responsables du respect du Code de Conduite par leurs employés. Ils doivent vérifier et contrôler cette conformité.

Les employés doivent informer leurs supérieurs des infractions du Code de Conduite. Il n'y a pas d'obligation de reporter une infraction dans le cas d'auto-incrimination, quand elle est réglementée par la loi ou dans le cas d'un droit légalement autorisé à refuser de témoigner. Les rapports en dehors des limites de Bizerba peuvent avoir lieu, le cas échéant, seulement après entente interne et uniquement par le bureau de conformité et la direction.

Les directeurs nationaux de Bizerba doivent nommer un agent de conformité compétent pour la société au niveau national comme personne clé référente pour le chef de la conformité de Bizerba. Toutefois, le responsable de la conformité nationale ne peut pas être identique au directeur général.

Le département d'audit procédera à des audits indépendants des processus de contrôle du respect du Code de Conduite au sein du groupe.