



Code de conduite

Gödde GmbH



Depuis la constitution de notre entreprise familiale en 1960, nous appliquons chez Gödde un code de conduite commerciale entièrement éthique et juridiquement conforme. Ce principe fait partie intégrante de notre culture d'entreprise et constitue un pilier essentiel de la réussite durable de notre société. Nous attendons donc de nos collaborateurs qu'ils respectent non seulement les réglementations légales, mais aussi nos propres valeurs, que nous nous engageons également à respecter. Celles-ci comprennent entre autres les droits de l'homme, les pratiques commerciales équitables, la protection de l'environnement, l'égalité des droits, la lutte contre la discrimination et la protection des données. Le code de conduite est considéré comme le manifeste de la culture de conformité de Gödde et doit être respecté par tous les employés ainsi que par la direction.



Contenu

1. INTRODUCTION	3
1.1. PREAMBULE AU CODE DE CONDUITE	3
1.2. OBJECTIFS ET EVOLUTION DE LA PRESENTE DIRECTIVE	3
1.3. DOMAINE D'APPLICATION	3
1.4. RESPONSABILITES	3
2. PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET RESPECT DE LA JURISPRUDENCE	4
2.1. OBLIGATION D'OBEISSANCE A LA LOI	4
2.2. L'OFFRE ET L'ACCEPTATION DE CADEAUX ET DE GRATIFICATIONS	4
2.3. LOYAUTE ENVERS LES INTERETS DE L'ENTREPRISE	5
2.4. INVITATIONS A DES EVENEMENTS GENERAUX	6
2.5. LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT	7
2.6. CONTROLES A L'EXPORTATION ET PRODUITS A DOUBLE USAGE	7
3. TRAITEMENT RESPONSABLE DES PERSONNES ET DE LA NATURE	7
3.1. DROITS DE L'HOMME ET PRINCIPES ETHIQUES	7
3.2. SECURITE AU TRAVAIL ET PROTECTION DE LA SANTE	7
3.3. ÉGALITÉ DES CHANCES	8
3.4. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	8
3.5. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET DES RESSOURCES NATURELLES	9
4. PROTECTION DES DONNÉES ET INFORMATIONS AUX CLIENTS	10
4.1. DONNEES PERSONNELLES	10
4.2. DONNEES SUR LES CLIENTS ET LES PRODUITS	10
4.3. DIRECTIVES DE CONFORMITE DES CLIENTS	10
5. RÉVÉLATION DES INFRACTIONS ET PROTECTION DE L'INFORMANT	11



1. INTRODUCTION

1.1. Préambule au code de conduite

Nos partenaires, clients et fournisseurs accordent de plus en plus d'importance à une approche claire et univoque de la gestion des valeurs afin de garantir l'intégrité des actions de toutes les parties concernées. Nous considérons donc notre philosophie d'entreprise, liée depuis toujours aux valeurs, comme un facteur de réussite essentiel pour notre entreprise. Notre engagement en faveur d'un développement durable de l'entreprise implique non seulement une gestion responsable de nos collaborateurs et de nos ressources ainsi que la recherche permanente d'un développement soutenu par nos propres forces, mais aussi l'adhésion aux valeurs commerciales fondamentales marquées par l'intégrité, la transparence et la responsabilité.

Les standards de conduite qui en résultent constituent des règles contraignantes pour les interactions dans tous les domaines de notre entreprise. Ces normes de comportement sont obligatoires pour tous les employés et s'appliquent à tous les niveaux de notre entreprise. L'action et le comportement de chaque collaborateur en sont la base. Les cadres jouent un rôle clé à cet égard, car ils servent de référence à leurs collaborateurs grâce à leur fonction exemplaire directe.

1.2. Objectifs et évolution de la présente directive

Cette politique définit le code de conduite à l'appui des points suivants :

- Réduire et éviter la corruption
- Respect de la jurisprudence
- Garantie de pratiques commerciales équitables
- Protection des droits de l'homme et des ressources naturelles
- Amélioration des normes commerciales d'intégrité, de transparence et de responsabilité

En raison de la dynamique de l'environnement réglementaire de l'entreprise et des exigences changeantes des différents groupes de parties prenantes, cette directive n'est pas fixe, mais son opportunité est examinée à intervalles réguliers et adaptée en cas de besoin.

1.3. Domaine d'application

Cette directive est contraignante pour tous les employés de Gödde GmbH et de Gödde SRL, ainsi que pour leur direction. Tous les aspects de cette directive doivent être respectés. Toute infraction ne sera pas tolérée et entraînera des mesures disciplinaires, quel que soit le niveau hiérarchique.

1.4. Responsabilités

Responsable : M. Oliver Gödde (associé directeur)

Responsable de la conformité (compliance) : M. Thomas Boese



2. PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET RESPECT DE LA JURISPRUDENCE

2.1. Obligation d'obéissance à la loi

Nous attendons que la loi et règlements en cours soient observés et respectés. En cas de violation de cette obligation de conformité, les collaborateurs doivent faire face aux conséquences. Nous n'acceptons aucun comportement qui remettrait en question ou menacerait notre intégrité. L'intégrité, la loyauté, le respect des lois et des réglementations, les droits de l'homme et l'utilisation écologique des ressources sont des valeurs fondamentales sur lesquelles nous alignons notre comportement et nos actions dans le cadre d'une politique d'entreprise transparente et responsable. Elles nous servent de ligne directrice contraignante partout où nous nous engageons dans nos relations commerciales.

Dans ce contexte, nous attirons expressément votre attention sur les dispositions pénales relatives à la corruption, telles qu'elles sont définies dans le Code pénal (StGB) aux § 298 et § 299 (délits contre la concurrence). En vertu de ces dispositions, une peine d'emprisonnement de cinq ans au maximum peut être prononcée. Nous renvoyons également à la loi sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (IntBestG).

En outre, chaque collaborateur qui ne respecte pas nos normes ainsi que les directives et instructions qui en découlent s'expose aux mesures disciplinaires en complément de ces conséquences juridiques.

2.2. L'offre et l'acceptation de cadeaux et de gratifications

La faveur, l'enrichissement personnel et la corruption, c'est-à-dire le fait d'offrir, de donner ou d'accepter un cadeau, un prêt, une commission, une récompense ou tout autre avantage à ou de la part d'une personne pour l'inciter à faire quelque chose de malhonnête, d'illégal ou d'abus de confiance dans le cadre des activités normales d'une entreprise, vont à l'encontre des exigences légales et éthiques fondamentales qui s'appliquent sans réserve à Gödde.

Nous définissons les cadeaux et les gratifications comme tout ce qui est reçu par le destinataire et qui excède la dimension normale d'une attention de faible valeur. La règle générale de proportionnalité est que l'acceptation ne doit pas être dissimulée par le bénéficiaire et qu'il ne doit pas se sentir obligé d'agir. Tout ce que nous faisons peut-être entendu sans réserve par nos supérieurs et nos collègues. Nous évitons les zones d'ombre grâce aux normes internes qui vont au-delà des exigences légales et nous les révélons par la documentation et la transparence.

Afin de clarifier les contours entre les contacts commerciaux nécessaires et l'enrichissement personnel ou le bénéfice de tiers, les normes de comportement suivantes sont définies à titre d'exemple :

1. Les invitations et les cadeaux aux employés et aux fonctionnaires du secteur public sont en principe interdits, sauf s'il s'agit d'invitations aux événements officiels et publics de Gödde, tels que des formations, des salons et des journées d'information. En cas de doute, l'autorisation du supérieur hiérarchique concerné doit être demandée. Les exceptions autorisées par le supérieur doivent être documentées par ce dernier et communiquées à la direction.
2. Les invitations ou les cadeaux offerts par et aux partenaires commerciaux ou aux personnes vivant en communauté avec eux ne doivent pas dépasser l'ordre de grandeur des attentions usuelles en privé et sont de faible valeur matérielle ou seulement symbolique. C'est le cas lorsque la valeur des cadeaux n'excède pas le plafond fiscal (actuellement 35 euros).



3. La participation ou l'invitation aux événements sportifs, culturels ou autres sur une base non régulière est autorisée, tout comme l'acceptation d'une invitation ou l'invitation à une festivité ou à un repas d'affaires, si ces événements servent à entretenir des contacts professionnels. Les voyages et les logements à cette occasion sont considérés comme des voyages d'affaires et doivent faire l'objet d'une déclaration/demande et d'un règlement auprès du supérieur hiérarchique compétent dans le cadre du règlement relatif aux voyages d'affaires. Si les offres de l'événement dépassent ce qui correspond à l'usage courant, comme des soirées dans un cadre prestigieux, il convient, en cas de doute, d'obtenir l'autorisation du supérieur hiérarchique concerné ou la confirmation écrite de la conformité de l'invitation avec les directives de conformité respectives du client. Les exceptions autorisées par le supérieur hiérarchique doivent être documentées par ce dernier et communiquées à la direction.
4. En général, il est interdit, par exemple, de donner ou d'accepter
 - Espèces, virements, virements de tiers sur d'autres comptes en faveur de collaborateurs de Gödde ou d'employés de nos partenaires commerciaux, prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt et rémunérations inhabituelles, ne correspondant pas aux prestations, pour des activités secondaires privées.
 - Les biens matériels et autres valeurs d'usage privé, par exemple les vêtements, les bijoux et les bons d'achat, si la valeur des cadeaux dépasse le plafond fiscal correspondant (actuellement 35 euros).
 - Les dons directs ou indirects aux partis, des organisations ou des personnes exerçant une activité politique, dans le but d'obtenir des avantages commerciaux. En principe, tous les dons effectués par Gödde sont publiés.
 - Les dons aux fins caritatives et les prestations de sponsoring dont il n'est pas garanti qu'ils ne servent pas de prétexte à la corruption.

Si un cadeau dépassant la mesure d'un cadeau promotionnel "normal" (valeur estimée à 10€) est accepté, l'employé de la société Gödde doit remettre le cadeau à la direction des achats. Les cadeaux y sont centralisés et tirés au hasard une fois par an sous forme de tombola parmi les employés.

L'acceptation de tout type d'invitation doit être soumise à l'approbation du supérieur disciplinaire concerné.

2.3. Loyauté envers les intérêts de l'entreprise

Le traitement respectueux et responsable de notre personnel est un principe fondamental de nos valeurs. Nous attendons de nos collaborateurs de se comporter de manière loyale envers l'entreprise et de protéger et respecter ses intérêts.

Il y a un conflit d'intérêts lorsque les intérêts privés d'un employé affectent ou nuisent à ceux de l'entreprise. Les employés sont encouragés à éviter les situations qui mènent à un conflit de loyauté.



Afin d'éviter les conflits de loyauté, les principes suivants s'appliquent :

1. Les relations commerciales privées avec des entreprises partenaires ou des clients de Gödde doivent être signalées par écrit à la direction. La même obligation de notification s'applique également en cas de participation importante dans des partenaires commerciaux ou des clients de Gödde.
2. La loyauté envers les intérêts de l'entreprise impose d'éviter en général les conflits d'intérêts. Ceux-ci se produisent notamment lorsque les intérêts privés d'un employé pourraient affecter les intérêts de l'entreprise. Les employés sont donc tenus d'éviter tout ce qui pourrait faire naître le soupçon d'un conflit de loyauté.
3. Le recrutement d'enfants ou d'autres personnes proches en tant que stagiaires, étudiants ou apprentis est souhaitable et contribue à une image positive de l'entreprise dans les familles ou cercles d'amis des collaborateurs. Afin d'éviter tout conflit d'intérêts, le domaine d'intervention et les accords contractuels de cette relève doivent toutefois se situer en dehors du domaine d'activité de l'employé apparenté ou de l'ami.

2.4. Invitations aux événements généraux

La note de conformité et la note fiscale doivent accompagner les invitations aux événements qui dépassent le cadre des pratiques commerciales habituelles ou qui sont accessibles à un cercle restreint. Ces mentions doivent être confirmées par écrit par la personne invitée. Les confirmations sont archivées de manière centralisée au secrétariat de la direction.

- **Note de conformité**

"En acceptant l'invitation, nous comprenons que, dans le cas d'une invitation liée à l'entreprise, celle-ci est conforme aux directives de surveillance internes de votre entreprise. Nous comprenons que votre supérieur hiérarchique a donné son accord pour l'acceptation de l'invitation, si nécessaire. Nous prions les éventuels titulaires de fonctions de vérifier si vous pouvez accepter cette invitation conformément aux règles légales et de service qui vous sont applicables. Dans le cas contraire, nous vous prions de bien vouloir la renvoyer."

- **Note fiscale**

"D'un point de vue fiscal, l'invitation et les dons qui y sont liés dans le cadre de la manifestation XXX représentent pour vous un avantage en nature. Depuis 2007, le donateur a la possibilité d'imposer forfaitairement cet avantage pécuniaire conformément au §37b EStG. Nous avons le plaisir de vous informer que nous avons pris en charge l'imposition du don pour vous dans le cadre du §37b EStG. L'enregistrement fiscal de l'avantage en nature n'est donc plus nécessaire pour vous. Si vous avez reçu le don susmentionné dans le cadre d'un contrat de travail, la valeur du don est, le cas échéant, soumise à la sécurité sociale. Veuillez nous faire savoir si vous avez besoin de la valeur de la gratification aux fins de sécurité sociale."

Afin de garantir une présentation correcte et complète de l'invitation, toutes les invitations dans ce contexte doivent être validées par le secrétariat de la direction. Le simple fait d'autoriser l'impression sans cette confirmation constitue déjà une infraction à notre code de conduite.



2.5. Lutte contre le blanchiment d'argent et respect des obligations fiscales

Étant donné que nous sommes clairement opposés au financement du terrorisme et du trafic de drogue, nous n'entretenons des relations commerciales qu'avec des entreprises qui exercent des activités commerciales légitimes et qui tirent leurs ressources monétaires de sources légitimes. Nous nous engageons à respecter toutes les réglementations en vigueur en ce qui concerne la lutte contre le blanchiment d'argent. Si des clients ou d'autres partenaires commerciaux demandent des modalités de paiement critiques qui indiquent un non-respect de cette base légale ou s'il existe des incohérences suspectes concernant leur identité, il convient d'en informer le responsable de la conformité (compliance).

Afin de satisfaire à toutes les obligations fiscales liées à nos activités commerciales, nous garantissons le respect des principes de comptabilité et de bilan réguliers, qui ne peuvent être effectués que sur la base de documents véridiques.

2.6. Contrôles à l'exportation et produits à double usage

Afin de préserver la sécurité intérieure, la paix internationale et de lutter contre le terrorisme, nous soutenons toutes les dispositions de politique étrangère et de sécurité du législateur en ce qui concerne les livraisons de marchandises dans certains pays, à certaines personnes (embargos) avec des marchandises soumises à autorisation (produits à double usage). Le respect de la législation est régulièrement contrôlé sur la base de données actualisées et documentées en conséquence.

En particulier dans le commerce de produits à double usage, les collaborateurs sont tenus de contrôler soigneusement les partenaires commerciaux et de demander aux clients qui réexportent de telles marchandises une confirmation écrite du respect des normes juridiques en vigueur.

Cette directive est établie sur la base du règlement (CE) n° 428/2009 (règlement CE sur les biens à double usage), de la loi sur le commerce extérieur (AWG) et du règlement sur le commerce extérieur (AWV).

3. TRAITEMENT RESPONSABLE DES PERSONNES ET DE LA NATURE

3.1. Droits de l'homme et principes éthiques

En vertu de notre compréhension fondamentale et en accord avec la norme de travail internationale de base de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Convention des Nations unies relative aux droits de l'homme et le Pacte mondial des Nations unies, nous rejetons catégoriquement le non-respect des droits de l'homme fondamentaux tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. Cela inclut en particulier toute forme de travail forcé, le travail des enfants dans ses pires formes et l'esclavage moderne. Nous considérons le respect des droits de l'homme comme une base essentielle pour une collaboration fructueuse et durable. Cela vaut également pour nos fournisseurs et nos entreprises partenaires.



3.2. Sécurité au travail, protection de la santé et conditions de travail

La santé et le bien-être de nos collaborateurs nous tiennent à cœur. Pour cette raison, nous prenons, au-delà des exigences légales, un grand nombre de mesures différentes qui visent à maintenir le niveau le plus élevé possible de conditions de travail sûres et équitables. En matière de gestion de différentes substances, en particulier dans le domaine des substances dangereuses, nous nous engageons à respecter toutes les prescriptions réglementaires et à réduire ainsi autant que possible les risques pour l'homme et l'environnement. Toutes les personnes concernées doivent respecter les instructions de travail et de procédure relatives à la sécurité au travail et à la protection de l'environnement. Afin de prévenir les accidents du travail, les collaborateurs sont informés de tous les risques dès leur entrée en fonction et formés à les éviter et à préserver leur santé.

En outre, nous accordons à chaque employé le droit de se syndiquer et de négocier collectivement, d'adhérer aux organisations de travailleurs et de défendre ainsi leurs intérêts au sein du collectif. Les activités syndicales ne doivent pas donner suite à une quelconque forme de discrimination ou de traitement différencié.

Nous donnons les moyens aux gens de donner le meilleur d'eux-mêmes. Afin de maintenir durablement cette valeur fondamentale, nous accordons aux collaborateurs des temps de travail, de pause et de repos allant au-delà des exigences légales et nous nous engageons à respecter les conditions contractuelles. En contrepartie, nous attendons également de la part des collaborateurs qu'ils respectent ces accords.

3.3. Égalité des chances

Chez Gödde, nous considérons notre personnel, riche de sa diversité et de sa multiplicité, comme un bien précieux dont nous sommes fiers. Afin de préserver ce bien, nous ne tolérons pas que des groupes de personnes différents (par ex. sexe, origine ethnique, religion) soient mieux ou moins bien traités, quelle que soit leur nature. Chaque collaborateur dispose des mêmes droits et obligations en fonction de son domaine de responsabilité. Le montant des salaires, l'offre de mesures spéciales de formation continue et les possibilités de promotion dépendent exclusivement des capacités et les qualifications personnelles des employés.

3.4. Lutte contre les discriminations

En tant qu'entreprise familiale traditionnelle, nous attachons beaucoup d'importance aux relations respectueuses, marquées par l'appréciation de la diversité personnelle. Cette manière de se respecter mutuellement est une raison essentielle de l'ambiance saine qui règne dans notre entreprise et améliore la qualité du travail en partenariat. Toute forme de discrimination et de harcèlement sur le lieu de travail ou dans l'entreprise ne sera pas acceptée. La protection contre la discrimination, le harcèlement et la lutte contre ces derniers ne dépendent pas uniquement de la direction, mais sont de la responsabilité de tous les collaborateurs. Cela signifie en détail qu'aucun collaborateur ne doit être moins bien traité ou discriminé en raison de l'un des motifs énumérés ci-dessous :

- Race et origine ethnique : toute discrimination en raison de l'origine, de l'ascendance, de la couleur de peau, de l'origine nationale ou de l'ethnie est interdite.
- Sexe et identité sexuelle : toute discrimination fondée sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ou sur le sentiment d'appartenance à une orientation homosexuelle, hétérosexuelle ou bisexuelle est interdite.



- Religion : toute discrimination en rapport avec l'appartenance religieuse est interdite. Cela comprend toutes les communautés religieuses et de croyance reconnues (par exemple, le christianisme, le judaïsme, l'islam, les témoins de Jéhovah).
- Conception du monde : contrairement à la religion, elle se limite aux références intramondaines (p. ex. athéisme). Les opinions purement politiques ne sont pas reconnues et protégées, car ils sont des convictions.
- Handicap : la notion de handicap va au-delà de la notion de handicap lourd et englobe l'atteinte à la fonction physique, à la capacité mentale ou à la santé psychique.
- L'âge : les différences de traitement injustifiées liées à l'âge concret sont interdites, qu'il s'agisse de jeunes ou de personnes âgées.

En cas de violation de cette directive, qui se fonde sur la loi générale sur l'égalité de traitement (LGE) ainsi que sur la norme fondamentale de l'OIT, l'employeur doit prendre des mesures appropriées pour mettre fin au traitement défavorable. Selon la sévérité du non-respect, les infractions peuvent entraîner, outre des mutations et des avertissements, le licenciement des personnes qui les exercent.

Les employés de l'entreprise Gödde qui se sentent défavorisés dans l'entreprise peuvent s'adresser au service des plaintes mis en place à cet effet au sein du département des ressources humaines, en la personne de Madame Andrea Krebs. Elle est chargée de veiller au respect des dispositions légales de la LGE, également appelée loi anti-discrimination, et de prendre les mesures nécessaires contre les éventuelles infractions.

3.5. Protection de l'environnement et des ressources naturelles

Dans le but de préserver les ressources naturelles et notre environnement pour les générations futures ainsi que pour assurer notre prospérité économique, nous accordons une importance particulière à l'utilisation la plus efficace possible des ressources et à l'optimisation permanente de nos prestations en termes de durabilité. Toutes les lois et directives édictées pour la protection de l'environnement et la préservation des ressources naturelles doivent être prises en compte dans le quotidien de l'entreprise. L'introduction d'un système de gestion de l'environnement conforme à la norme internationale DIN EN ISO 14001 et les procédures internes qui y sont liées s'accompagneront à l'avenir d'autres obligations qui devront être respectées par tous les collaborateurs et la direction. Des mesures exemplaires à cet égard sont les concepts de déchets et les concepts de circuit pour augmenter la capacité de recyclage et réduire les quantités de déchets, une utilisation accrue de nos propres sources d'énergie renouvelables ainsi que la mise en œuvre de concepts d'économie d'énergie.

Lors de l'achat de nos produits, nous nous assurons que toutes les directives environnementales en vigueur sont respectées. Nous accordons une importance particulière à la conformité à la législation, notamment en ce qui concerne la gestion des groupes de substances faisant l'objet d'une réglementation spécifique. En collaboration avec nos entreprises partenaires, nous cherchons à élargir constamment l'offre de produits particulièrement respectueux de l'environnement (par exemple Garant GreenPlus) et à permettre ainsi à nos clients d'améliorer leur gestion durable.



4.D PROTECTION DES DONNÉES ET INFORMATIONS AUX CLIENTS

4.1. Données personnelles

Outre les règles de confidentialité spécifiques à notre entreprise et d'autres règles de confidentialité (par ex. § 17 de la loi sur la concurrence déloyale), chaque employé s'engage à respecter la confidentialité des données en raison de sa/ses tâche(s). Cette obligation perdure même après la fin de l'activité chez l'employeur.

Il est interdit de traiter des données à caractère personnel sans autorisation. Cela concerne toute opération ou tout ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées aux données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, le classement, l'enregistrement, l'adaptation ou la modification, la lecture, la consultation, l'utilisation, la publication par transmission, diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, la limitation, l'effacement ou la destruction.

Il est informé par la présente du contenu et de l'importance de la confidentialité des données et des conséquences juridiques possibles. Les violations de la confidentialité des données peuvent entraîner des conséquences en matière de droit du travail et sont sanctionnées par des amendes ou des peines d'emprisonnement conformément à l'article 83 du RGPD, aux articles 42 et 43 de la BDSG et à d'autres dispositions légales.

Cette obligation ne porte pas atteinte à l'obligation de confidentialité découlant du contrat de travail. La protection des données à caractère personnel doit être assurée avec la diligence nécessaire dans le cadre de la tâche attribuée. Si des collaborateurs constatent des violations de la confidentialité des données, celles-ci doivent être signalées au responsable de la protection des données ou à la direction.

4.2. Données sur les clients et les produits

En tant qu'entreprise de distribution technique, toutes les informations concernant nos clients, ainsi que les données commerciales relatives à nos produits, sont particulièrement dignes de protection. La confidentialité des accords conclus avec les clients ou les fournisseurs n'est pas seulement une condition nécessaire à l'augmentation durable de la valeur de l'entreprise, elle est également indispensable pour garantir une confiance durable vis-à-vis de nos groupes de parties prenantes. Il est convenu avec l'employé que tous les secrets d'affaires et d'entreprise dont il a eu connaissance dans le cadre de son travail au sein de l'entreprise, notamment les accords avec les clients, les listes de clients, les prix, les sources d'approvisionnement en marchandises, la solvabilité, les salaires, les accords contractuels ainsi que les évaluations statistiques et les chiffres clés, de même que le contenu de son contrat d'engagement, sont considérés comme des secrets d'entreprise.

4.3. Directives de conformité des clients

Les directives éventuelles du client doivent être respectées. Celles-ci doivent être archivées de façon centralisée par le secrétariat de la direction. Une copie scannée est archivée dans le fichier client SAP ou CRM. Le représentant commercial concerné, le responsable régional des ventes et la direction générale des ventes doivent être informés par écrit. La prise de connaissance doit être confirmée par écrit par le groupe de personnes mentionné.



5. RÉVÉLATION DES INFRACTIONS ET PROTECTION DE L'INFORMANT

Tous les groupes de parties prenantes (clients, fournisseurs, partenaires) ont le droit de signaler des faits en rapport avec le non-respect de prescriptions légales ou contenues dans la présente directive (whistleblowing). Chaque employé est explicitement invité à respecter de manière responsable toutes les prescriptions mentionnées et à signaler les infractions à son supérieur direct ou au responsable de la conformité.

Nous nous engageons à respecter le principe de non-représailles. L'anonymat, l'intégrité et la protection contre les sanctions sont garantis aux personnes qui signalent des faits en toute bonne foi, sur la base de faits véridiques. Toutefois, si des accusations sont faites en toute connaissance de cause sur la base de déclarations non véridiques, il faut s'attendre aux conséquences appropriées.

Les infractions aux dispositions légales ou aux directives internes de l'entreprise ne sont en aucun cas tolérées et entraînent, indépendamment du niveau hiérarchique, des conséquences relevant du droit du travail, de la discipline, du droit pénal ou de la responsabilité civile.

Les informateurs peuvent contacter le responsable de la conformité à l'adresse suivante :

E-Mail : compliance@goedde.com
Téléphone : +49 221 59906 -116
Par courrier : Gödde GmbH
Compliance
Robert-Perthel-Str. 57-59
50739 Cologne

Cologne, den 01.12.2023

Direction générale
Gödde GmbH