Code de conduite et politique d'action durable dans les domaines de l'environnement, de l'énergie, de la qualité et des personnes

C + P Division AMEUBLEMENT

Le code de conduite C + P se base sur des normes internationalement reconnues pour une action économique durable. Il s'agit notamment du Pacte mondial des Nations unies, des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), des conventions de l'ONU sur les droits des enfants, de la Déclaration des droits de l'homme de l'ONU et de la norme sociale SA8000.

Dans le cadre de la gestion des risques interne à l'entreprise et par la signature de ce code de conduite, la direction de l'entreprise C + P s'engage elle-même ainsi que tous les collaborateurs C + P à tous les niveaux de l'entreprise de la division AMEUBLEMENT de C + P (ci-après dénommée "C + P") à respecter les principes généraux d'action et de comportement présentés ci-après afin de garantir la compliance dans toutes les activités.

L'application continue dans toutes les entreprises du secteur d'activité C + P EINRICHTEN est garantie par la responsabilité et la compétence en matière de directives du gérant de la société C + P GmbH & Co. KG (holding intermédiaire du secteur d'activité C + P EINRICHTEN) et des chefs de secteur des domaines fonctionnels employés dans cette société, qui sont attribuées à l'ensemble de l'entreprise. Au moment de la formulation du code de conduite et de la politique de C + P, les processus commerciaux sont entièrement couverts par les domaines fonctionnels suivants : Développement, Achats, Production, Logistique, Ventes et Marketing, Traitement et organisation des données, Ressources humaines, Finances et comptabilité.

Les directives énumérées ci-dessous servent donc de ligne directrice à tous les collaborateurs et doivent être respectées en permanence.

1. respect des lois (compliance) :
Toutes les lois et réglementations en vigueur et toutes les autres dispositions légales pertinentes des systèmes juridiques applicables au niveau national et international doivent être respectées.

2. interdiction de la discrimination :
Toute discrimination en matière de recrutement, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de cessation d'emploi ou de retraite fondée sur le sexe, l'âge, la religion, la race, la caste, la naissance, le milieu social, le handicap, l'origine ethnique ou nationale, la nationalité, l'appartenance à des organisations de travailleurs, y compris des syndicats, l'adhésion ou les opinions politiques, l'orientation sexuelle, les responsabilités familiales, l'état civil ou toute autre condition est interdite.

3. interdiction du travail forcé ou obligatoire et des mesures disciplinaires
Toute forme de travail forcé est interdite. Cela inclut expressément le travail des prisonniers. L'entreprise doit à tout moment traiter ses collaborateurs avec dignité et respect et les protéger contre toute forme de contrainte psychologique ou physique. La liberté de mouvement personnelle d'un employé ne doit être limitée par aucun règlement. Les employés peuvent décider librement de quitter l'entreprise après un licenciement raisonnable, conformément à la loi en vigueur. L'employeur ne peut exiger des employés qu'ils déposent de l'argent ou des documents d'identité.

4. la liberté d'association et le droit de négociation collective
Tous les employés ont le droit de former des syndicats de leur choix, d'y adhérer, de les organiser et de négocier collectivement avec l'entreprise en leur nom, dans la mesure où la législation nationale

le permet. Dans le cas où les normes nationales limitent ces droits, nous autorisons l'association libre et indépendante des employés aux fins de négociation.

5. interdiction du travail des enfants :
Le travail des enfants est interdit conformément aux conventions de l'OIT et des Nations unies. L'âge minimum d'admission à l'emploi est de 15 ans et ne doit pas être inférieur à l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin. Les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'une protection particulière. Toutes les règles relatives au temps de travail visant à protéger les jeunes travailleurs doivent être respectées. En outre, les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas travailler plus de huit heures par jour ou dans un poste de nuit.

6. les salaires de travail :
Tous les travailleurs doivent être correctement rémunérés. Le salaire versé doit être au moins suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs en cas de plein emploi. Les salaires minimums légalement applicables sont respectés.

7. horaires de travail :
Le temps de travail hebdomadaire maximal autorisé par la législation nationale s'applique.

8. santé et sécurité au travail :
Les collaborateurs sont, avec les clients et les fournisseurs, nos partenaires les plus importants, qui participent activement à l'élaboration de nos processus de travail et de nos produits, sachant qu'ils agissent en interne à la fois comme clients et comme fournisseurs. L'engagement direct des collaborateurs dans des projets et des cercles KVP nous permet de mettre à profit les connaissances et les compétences personnelles de chacun pour améliorer en permanence la durabilité, la qualité, la compatibilité environnementale et la performance énergétique.

C + P assume la responsabilité d'un environnement de travail sûr et sain. Des mesures préventives appropriées doivent être prises contre les accidents potentiels ou les atteintes à la santé, par exemple en mettant en place un système de gestion de la sécurité au travail. Les mêmes exigences minimales s'appliquent aux logements des employés. Les règles et les procédures doivent être clairement définies et toujours respectées. Tous les employés doivent être régulièrement informés et formés sur les mesures à prendre. Les mesures de formation sont documentées.

9. protection de l'environnement et gestion de l'énergie :
Nous nous engageons à utiliser avec soin et de manière durable les ressources que sont l'énergie, le carburant, les matériaux, les matériaux d'emballage et l'homme, ainsi qu'à prévenir les atteintes à l'environnement, à protéger la biodiversité et les écosystèmes, à protéger la santé, à assurer la sécurité au travail et à augmenter l'efficacité énergétique lors du développement de nos produits, tout comme lors de la planification et de la mise en œuvre de tous les processus de l'entreprise. Cet engagement constitue le cadre de la définition de nos objectifs énergétiques et environnementaux.

Le respect de toutes les réglementations internes et externes applicables par tous les employés dans leur domaine de travail est une exigence minimale. En outre, nous faisons tous les efforts raisonnables pour respecter les normes internationales reconnues en matière de protection de l'environnement. Notre objectif est de minimiser les émissions environnementales et la consommation de ressources naturelles, ainsi que d'améliorer l'efficacité énergétique globale.

Tous les collaborateurs et les fournisseurs et prestataires de services mandatés par nos soins sur nos sites ou chez nos clients doivent veiller à travailler de manière efficace sur le plan énergétique et à éviter toute consommation d'énergie inutile. Le principe de l'efficacité énergétique s'applique à l'ensemble du site de l'entreprise et aux biens immobiliers qui en font partie, ainsi qu'à tous les chantiers de construction et de montage mis en place au nom de C + P.

Les activités liées à la conception visant à améliorer l'efficacité énergétique et l'acquisition de produits et de services efficaces sur le plan énergétique sont expressément encouragées.

10. lutte contre la corruption :
Toutes les formes de corruption sont interdites. Nous ne les tolérons sous aucune forme et avons mis en place des systèmes appropriés pour les combattre. Les directives de Transparency International et de l'OCDE servent de guide d'action. La direction, qui est contrôlée par un conseil de surveillance composé de personnes extérieures à la société, a en principe une connaissance détaillée des contrats individuels importants et de leur contexte en raison des hiérarchies plates. Ainsi, les risques de corruption et de droit des cartels sont généralement minimisés. De plus, l'application du principe du double contrôle et, par échantillonnage, du double contrôle, empêche toute action inacceptable à tous les niveaux.

11. comportement dans un environnement commercial :
Nous nous comportons de manière loyale face à la concurrence et respectons les lois antitrust en vigueur. Nous respectons les obligations légales en matière de prévention du blanchiment d'argent.

12) Relations d'emploi particulières :
Il est interdit de contourner les dispositions du présent code de conduite ou la législation en vigueur en recourant au travail intérimaire, à de faux programmes de formation, à la sous-traitance, au travail à domicile ou à des pratiques similaires.

13. mécanismes de plainte :
C + P met en place dans ses sites de production une procédure permettant aux collaborateurs de se plaindre de manière confidentialité. Aucune mesure de rétorsion ne sera prise à l'encontre des collaborateurs qui signalent des infractions aux dispositions légales ou au contenu du présent code de conduite. Les employés ne doivent pas être empêchés de faire de telles communications.

14. Qualité :
Pour C+P, la qualité est la valeur des caractéristiques de performance de nos produits et de toutes les prestations qui les accompagnent, de l'idée du produit à son installation chez le client. Les caractéristiques de performance sont définies par nos clients et constituent le cadre de nos objectifs de qualité.

15. coresponsabilité et engagement dans la chaîne d'approvisionnement
En communiquant cette ligne directrice à nos partenaires commerciaux et en leur demandant de s'y engager, nous œuvrons pour que la mise en œuvre de ce code de conduite et de cette politique soit également appliquée dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous en vérifions régulièrement le respect. Le résultat est consigné dans l'évaluation annuelle des fournisseurs et constitue un critère dans le processus de commande.

16. système de gestion intégrée :
C + P dispose de directives et de systèmes internes pour la mise en œuvre des exigences de ce code de conduite et de cette politique. Nous avons certifié un système de gestion de l'environnement selon la norme DIN EN ISO 14001 ff, un système de gestion de l'énergie selon la norme DIN EN ISO 50001 ff et un système de gestion de la qualité selon la norme DIN EN ISO 9001 ff.
Par cette politique et ce code de conduite, C+P s'engage à respecter les exigences des normes ci-dessus dans le cadre de son champ d'application.

C+P s'engage à communiquer la politique et le code à tous ses collaborateurs, clients, fournisseurs et entreprises extérieures et à documenter cela en conséquence.

Grâce à notre système de gestion intégrée, nous garantissons que les informations nécessaires sont disponibles à tout moment, que les écarts entre les exigences et le résultat du travail sont constatés, expliqués et éliminés et que les risques et les opportunités sont identifiés et gérés.

Ce système nous permet de vérifier constamment l'efficacité et d'améliorer constamment notre capacité à garantir la satisfaction des clients, la durabilité, l'efficacité énergétique et, par conséquent, la pérennité de l'entreprise, aujourd'hui et à l'avenir.

Ce code de conduite et cette politique, ainsi que les objectifs qui en découlent, sont considérés comme un engagement et une déclaration de volonté de la part de notre entreprise, de la direction et de chaque employé. La direction et l'équipe de direction veillent à ce que la politique et les objectifs soient mis en œuvre de manière exemplaire pour tous les collaborateurs, qu'ils soient communiqués et vécus par tous et que les ressources nécessaires soient mises à disposition pour atteindre les objectifs stratégiques et opérationnels en matière d'énergie, d'environnement, de qualité et de durabilité.

Breidenbach, 14.11.2022

C + P GmbH & Co. KG

.....
Tomas Kirschenfauth
Président du conseil d'administration

Références

Pacte mondial des Nations unies
http://www.unglobalcompact.org/
Protéger les droits de l'homme, ne pas faire de discrimination, abolir le travail des enfants et le travail forcé, utiliser des technologies respectueuses de l'environnement et lutter contre toute forme de corruption.

Transparency International
http://www.transparency.de/
Intégrité, responsabilité, transparence et participation de la société civile. Contre la corruption, en tant qu'abus de pouvoir confié pour un bénéfice ou un avantage privé.

OCDE
http://www.oecd.org/
Pour le bien-être économique et social des personnes. Mesures pénales contre la corruption d'agents publics étrangers (dont les députés).

Organisation internationale du travail (OIT)
https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm
Des conditions de travail décentes pour toutes les femmes et tous les hommes, pas de travail des enfants, amélioration de la protection sociale et renforcement du dialogue sur les questions liées au travail.

DIN ISO 45001
DIN EN ISO 9001
DIN EN ISO 14001
DIN EN ISO 50001