



Code de conduite du Groupe WEPA



Les éléments présentés dans ce Code de conduite

Avant-propos	4
Comment nous appliquons le Code de conduite	6
Nos valeurs	7
1. Nous agissons toujours consciencieusement dans notre environnement social	
Normes relatives aux droits de l'homme et à l'environnement	10
Respect général de la loi, droit des cartels et concurrence	12
Responsabilité pour notre chaîne d'approvisionnement	14
Cadeaux, invitations et conflits d'intérêts	16
WEPA, un bon voisin dans la région	18
2. Des rapports fondés sur le respect mutuel nous importent beaucoup	20
Droit du travail	22
Rapports fondés sur la loyauté et le respect mutuel	24
Promotion de la diversité et de l'inclusion	26
Gestion de la santé et sécurité au travail	28
3. Nous agissons toujours dans l'intérêt du Groupe WEPA	30
Qualité et sécurité de produits	32
Respect du secret professionnel	34
Communication d'entreprise	36
Politique informatique	38
4. Comment vous pouvez contribuer à la Conformité chez WEPA	40
Voies de notification de Conformité du Groupe WEPA	42
Informations complémentaires	43
Conséquences en cas de non-respect des directives	44
Le domaine de la Conformité chez WEPA	45
Mentions légales	46



Notre réussite se
fonde sur nos
valeurs de respect,
de l'engagement
et de durabilité.

Avant-propos

Chers collègues,

Le Groupe WEPA fabrique et distribue des produits d'hygiène haut de gamme depuis des décennies. Nos solutions d'hygiène durables et innovantes procurent une agréable sensation de propreté et contribuent quotidiennement au bien-être de millions de personnes en Europe. En tant qu'entreprise familiale orientée vers l'avenir, nous sommes le spécialiste leader de marques de distributeur et de papiers hygiéniques en fibres recyclées. Notre réussite se fonde sur le respect, l'engagement et la durabilité. Depuis toujours, cette orientation sur les valeurs a marqué la famille d'entrepreneurs ainsi que l'entreprise WEPA.

Nos valeurs sont suivies et partagées par nos quelques 4 000 collaborateurs sur tous nos sites dans toute l'Europe. Nous sommes très soucieux de promouvoir l'évolution de chacun d'entre vous et de progresser ainsi non seulement en tant que personnes, mais aussi tous ensemble comme groupe d'entreprises. Pour donner un cadre sûr à ces objectifs, des principes obligatoires pour nous tous sont nécessaires – le Code de conduite de WEPA.

Pour nous, il était primordial que ce Code de conduite soit plus qu'une compilation plus de règles rigides et d'instructions de travail. Il vise à être une aide au quotidien et à nous rappeler chaque jour l'importance de travailler pour WEPA avec intégrité et un engagement total. C'est pourquoi, ce document vous fournit des réponses à des questions fondamentales : ai-je le droit d'accepter des cadeaux de Noël de la part de clients ? Utilise-t-on un langage non sexiste chez WEPA ? Comment traitons-nous les données à caractère personnel ?

Veillez étudier attentivement le Code de conduite et le consulter régulièrement dans votre travail quotidien. En cas de doute, il vaut toujours mieux demander une fois de trop que pas assez. Car chacune et chacun d'entre nous chez WEPA est responsable du respect des principes définis ici. Bien évidemment, le Code de conduite s'applique aussi à nos fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants et collaborateurs free-lance.

Agir en se basant sur des valeurs a depuis toujours caractérisé le travail chez WEPA. Nous pouvons en être fiers ! Le Code de conduite nous aide à faire en sorte qu'il en soit toujours ainsi à l'avenir et je vous remercie d'ores et déjà chaleureusement de votre contribution à cet égard. Pour toute question, remarque ou incertitude, vous pouvez à tout moment vous adresser en toute confiance à notre Responsable de la conformité, dont vous trouverez les coordonnées sur l'intranet.

Bien cordialement,
Votre



Martin Krengel
CEO | WEPA Group





Comment nous appliquons le Code de conduite

Il nous importe que tous nos collaborateurs connaissent et respectent ce Code de conduite. Pour y parvenir, celui-ci doit être bien compréhensible. C'est pourquoi nous expliquons les principales notions de base et précisons comment nous appliquons les directives suivantes au sein du Groupe WEPA.

Code de conduite

« Code of Conduct » se traduit littéralement par « Code de conduite ». Même si nous utilisons le terme anglais en interne, le présent document utilise le terme français. Les contenus du Code de conduite proviennent des différents départements spécialisés et ont été coordonnés avec notre Responsable de la conformité. Des lignes directrices individuelles ont ainsi vu le jour, qui vous serviront d'aide pratique dans votre travail quotidien avec les nombreuses indications typiques de WEPA.

Compliance

Que signifie à vrai dire « Compliance » ? Ce terme anglais est utilisé dans l'économie et signifie Conformité : il est synonyme d'un comportement conforme aux règles et à l'éthique des entreprises et de leurs collaborateurs. En tant que groupe d'entreprises, nous nous protégeons ainsi contre des comportements fautifs et une éventuelle atteinte à notre réputation. Bien entendu, la Conformité signifie également que les lois en vigueur doivent être respectées. Mais surtout, le Code de conduite vise à rendre la collaboration au sein du Groupe WEPA encore plus facile – pour que chacun sache exactement, ce qui est permis ou non.

Intégrité

Pour nous, le Code de conduite est un modèle de comportement intègre. Ceci signifie que ce que nous disons et ce que nous faisons doit être en accord avec les valeurs de WEPA. Le respect, l'engagement et la durabilité sont donc des valeurs clés qui déterminent nos pratiques d'entreprise au sein du Groupe WEPA.

Le Code de conduite peut être consulté sur l'intranet et téléchargé à tout moment. N'hésitez pas à contacter votre supérieur pour obtenir une version imprimée. Ce qui est valable au niveau interne l'est bien sûr aussi pour nos fournisseurs. Ils reçoivent donc une version de notre Code de conduite spécifiquement adaptée avant toute collaboration.

Nous adapterons le Code de conduite aussi souvent que nécessaire. Il peut y avoir des aspects qui doivent être complétés ou précisés, ou expliqués d'une autre manière. N'hésitez pas à nous faire part de vos suggestions et de vos expériences concernant l'utilisation du Code de conduite.

Nos valeurs

Depuis toujours, nos actions sont basées sur nos valeurs de respect, de l'engagement et de durabilité – aussi bien au sein de notre entreprise qu'en relation avec nos partenaires commerciaux et autres groupes d'intérêt. Le fait que les actionnaires familiaux, les cadres et aussi les collaborateurs s'identifient intégralement à ces valeurs constitue un élément essentiel de notre réussite.

Mais que représentent exactement nos valeurs ?



Le respect

L'humanité, l'estime, la reconnaissance, le respect et la tolérance marquent notre conception de l'humain et déterminent nos actions. Cela est valable aussi bien au sein de l'entreprise qu'à l'égard de tous les partenaires extérieurs. C'est pourquoi, nous traitons chacun d'entre nous avec l'estime que nous attendons pour nous-mêmes.



L'engagement

Nous nous engageons avec passion – tous ensemble et chacun individuellement – à atteindre les objectifs de l'entreprise familiale tout en respectant ses valeurs. Nous partageons la responsabilité du succès de l'entreprise et du bien-être de tous les collaborateurs et collègues, et nous agissons en conséquence, et pas seulement dans nos domaines de responsabilité respectifs.



La durabilité

La finalité de nos actions est la poursuite à long terme de WEPA en tant qu'entreprise familiale, tout en tenant compte des nécessités économiques, de la préservation d'une attitude de base écologique et sociale et d'une orientation stratégique à long terme.

1. Nous agissons
toujours
avec intégrité
dans notre
environnement
social



Normes relatives aux droits de l'homme et à l'environnement

Les normes relatives aux droits de l'homme et à l'environnement s'appliquent à tous les collaborateurs du Groupe WEPA : sans exception et tout au long de la chaîne de valeur.

Nous respectons toutes les prescriptions légales et administratives en vigueur et au-delà, nous nous fixons nos propres objectifs ambitieux.

Dans le domaine des normes relatives aux droits de l'homme, les éléments suivants s'appliquent en particulier :

- **Liberté d'association** et droit de négociation collective
- **Exclusion** du travail forcé et du travail des enfants
- **Interdiction de la discrimination** (voir également à ce sujet les pages 24-27)

Nous respectons les normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent également les droits de l'homme comme norme minimale de comportement éthique dans tous leurs processus et sites de production.

Des facteurs économiques ou un éventuel avantage concurrentiel ne justifient pas de déroger aux normes relatives aux droits de l'homme et à l'environnement. Notre façon de gérer l'entreprise est censée d'être efficace, mais aussi responsable. C'est pourquoi, nos collaborateurs sont tenus de suivre régulièrement des formations et des perfectionnements appropriés. Quiconque constate des infractions, doit les signaler. Cela est possible en particulier en cas d'accidents environnementaux, de quasi-accidents et de questions de sécurité au travail en utilisant nos formulaires de notification correspondants.



Nous respectons l'homme et l'environnement à tous les niveaux de nos actions. Nous défendons cette idée tous les jours.

Responsabilité pour l'environnement

- Le Groupe WEPA est certifié selon des **normes internationales**, notamment ISO 9001, ISO 14001 et ISO 50001.
- **Nos papiers hygiéniques répondent aux normes environnementales les plus strictes.** Selon les souhaits du client, les produits sont dotés de labels reconnus tels que l'Ange bleu, l'Écolabel européen, l'écolabel Nordic Swan et Cradle2Cradle.
- Pour la **production** de papiers hygiéniques, nous utilisons exclusivement des **fibres équitables**. Cela signifie que nous utilisons du vieux papier et de la cellulose certifiée provenant de **sylviculture durable**. Celle-ci est documentée au travers de nos certifications (FSC-C016151) et PEFC.

La gestion environnementale implique plus que le respect des normes nationales et internationales, c'est pourquoi nous misons chez WEPA sur la durabilité dans toutes nos actions : de l'utilisation responsable des ressources et de la prévention de l'impact sur l'environnement jusqu'à l'engagement de chaque collaborateur.

Nous encourageons tous nos collaborateurs à enregistrer dans notre Idea Pool électronique toute idée ou proposition pour augmenter la durabilité, même si elle ne contribue pas directement à accroître l'efficacité. Suite à des initiatives de notre personnel, nous avons ainsi déjà franchi des étapes importantes en matière de réduction des déchets et d'énergies renouvelables, mais aussi planté des arbres fruitiers et installé des ruches.

À faire

- ✓ Lorsque vous mettez en balance les intérêts ou les avantages économiques et le respect des normes relatives aux droits de l'homme et à l'environnement, optez toujours pour le respect de ces normes.
- ✓ Participez activement aux formations prévues sur les normes relatives aux droits de l'homme et à l'environnement et penchez-vous sur ces thèmes.

À ne pas faire

- ✗ Ne pas considérer les quasi-accidents ou les atteintes à l'environnement comme des mésaventures insignifiantes – chaque incident doit être documenté à l'aide de nos fiches de signalement afin que nous puissions nous améliorer en permanence.
- ✗ Considérer ses propres idées comme trop peu importantes. Pour faire avancer l'entreprise et nous conformer à nos valeurs, nous respectons et examinons les idées propres à chaque collaborateur, qu'elles soient grandes ou petites.

Respect général de la loi, droit des cartels et concurrence

Le Groupe WEPA se conforme aux exigences légales. Cela s'applique à tous les sites, départements et niveaux hiérarchiques.

Nos principales directives internes en matière de Conformité sont les suivantes :

- Nous adhérons au principe d'une **économie de marché libre et équitable** et sommes convaincus que la concurrence favorise l'innovation et le progrès. Nous nous conformons aux **lois sur la concurrence et anti-trust en vigueur**. WEPA non seulement ne tolère aucune forme d'accords sur les prix et autres comportements illicites entravant la concurrence, mais les sanctionne.
- Nous n'engageons des fournisseurs et des prestataires de services que si **l'offre est au moins conforme au marché** et dans l'intérêt de l'entreprise. Le Groupe WEPA ne verse donc **aucune commission de souscription** pour les contrats afin d'éviter de fausses incitations.
- Les collaboratrices et collaborateurs doivent s'assurer que les paiements effectués ou reçus par WEPA ont toujours un équivalent adéquat et réel. Nous ne tolérons **aucune forme de corruption** ou **de comportement immoral**. Pour respecter ce principe, nous acceptons le cas échéant qu'une affaire ne puisse ne pas être conclue. Il en va de même pour les relations avec les représentants des autorités.
- Le Groupe WEPA n'entretient des **relations commerciales qu'avec des partenaires sérieux** qui exercent des activités commerciales légitimes. Les lois locales en vigueur sur nos sites en matière de lutte contre le blanchiment d'argent doivent être respectées à tout moment. Par ailleurs, WEPA n'entretient aucune relation d'affaires avec des personnes ou des entreprises ayant des antécédents criminels ou terroristes.

Nous nous assurons, au moyen des formations, que tous les employés se sont familiarisés avec nos directives de Conformité. Au-delà de ces mesures, des informations détaillées sont disponibles sur nos canaux de communication internes qui peuvent être consultées à tout moment.

Tous les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de s'adresser à leur supérieur hiérarchique, au département des ressources humaines, au comité d'entreprise ou au Compliance Management en cas de questions. L'atmosphère de discussion ouverte et confidentielle qui distingue le Groupe WEPA s'applique également sans restriction à ce domaine.



« Les réglementations contre la corruption sont peut-être compréhensibles en théorie – mais la réalité est différente dans de nombreux pays. Ne s’agit-il pas en fin de compte, dans de telles situations, de faire quand même jouer nos relations personnelles et de ne pas se faire attraper ? »

Pour nous chez WEPA, la lutte contre la corruption n’est en aucun cas théorique. Nous restons fidèles à notre parole, même si nous refusons une offre à première vue avantageuse. Nous ne sommes pas prêts à faire des affaires à tout prix. Bien évidemment, les relations personnelles comptent également dans le monde des affaires. Mais elles ne doivent ni entraîner une prise d’influence ni des enrichissements. Plus nous sommes cohérents dans nos convictions et nos valeurs, moins nous sommes attractifs en tant que cible de la corruption.

À faire

- ✓ Respectez les règlements internes aussi scrupuleusement que les dispositions légales.
- ✓ Prenez vos distances par rapport à toute forme de comportement corrompu ou immoral. De cette manière, vous évitez des implications et des malentendus.

À ne pas faire

- ✗ « Personne ne s’en rendra compte », c’est la mauvaise attitude. Si vous avez commis une faute, recherchez le dialogue.
- ✗ Parvenir à conclure des affaires en contrevenant aux règles : WEPA est sûre d’elle et reste fidèle à ses principes – en cas de doute, nous renonçons à la conclusion d’un contrat.



Le Groupe WEPA respecte toutes les dispositions légales et les directives internes. Le département Compliance Management aide en cas d’incertitudes.

Responsabilité pour notre chaîne d'approvisionnement

En tant qu'entreprise, nous sommes responsables des produits, des services et des solutions d'hygiène que nous commercialisons, et en tant qu'employeur, nous sommes responsables des collaborateurs qui travaillent chez nous. Mais notre sens des responsabilités va bien au-delà et s'étend à toute la chaîne d'approvisionnement.

- Nous **évaluons nos fournisseurs une fois par an** et nous procédons également à des **audits approfondis sur place**.
- La **conclusion de contrats** est soumise au **principe du double contrôle**. En cas de décisions d'achat stratégiques, les services centraux doivent être impliqués.
- Sur la base de nos accords, nous assurons le respect de **normes sociales essentielles**. Cela inclut le **paiement du salaire minimum**, mais aussi des mesures de **sécurité au travail**.
- De même, nous tenons compte des **critères écologiques** au niveau de la chaîne de valeur en aval. En cinq ans et en collaboration avec nos partenaires en logistique, nous avons pu **réduire nos émissions de CO₂ de plus de 20 %** dans ce domaine.

Notre critère pour la sélection de nos partenaires commerciaux et fournisseurs est leur respect des principes que nous nous sommes fixés dans la présente politique. En acceptant notre Supplier Code of Conduct, nos fournisseurs s'engagent à agir conformément à celui-ci. Nous misons sur des relations de partenariat de longue durée avec nos fournisseurs, car elles sont indispensables pour assumer la responsabilité de la chaîne d'approvisionnement.



Notre perception de la responsabilité va plus loin que la chaîne d'approvisionnement dans son ensemble.



« J'ai remarqué qu'un fournisseur ne respectait pas les standards sociaux comme convenu. Que faire ? »

Nous ne fermons pas les yeux sur de tels incidents, nous les examinons. Donnez au fournisseur la possibilité de prendre position et parlez-en à nos experts en conformité. Si nous devons partir du principe qu'il existe des irrégularités structurelles, nous devons examiner la poursuite de la relation commerciale.



Cadeaux, invitations et conflits d'intérêts

De petites attentions ou cadeaux servent à exprimer la gratitude et l'estime, dans le monde des affaires aussi. Cela doit également être possible au sein du Groupe WEPA, à condition de respecter certaines règles. Toutefois, cela ne doit en aucun cas influencer les processus de décision commerciales. Des cadeaux ou des attentions ne sont jamais liés à des attentes ou à des obligations.

Nous nous référons à une valeur maximale de 50 €, jusqu'à laquelle nos collaboratrices et collaborateurs ont le droit d'accepter des cadeaux. Si ce seuil est dépassé, une concertation séparée avec le département Compliance Management du Groupe WEPA est obligatoire. Examinez de telles invitations d'un œil critique et ne les acceptez que si elles ont un but professionnel et ne sont pas excessivement fréquentes. En cas d'incertitude, il convient ici aussi de rechercher le dialogue avec le département Compliance Management du Groupe WEPA. De manière générale, nous précisons que des règles différentes s'appliquent selon les sites. Dans un cas concret, veuillez donc consulter votre supérieur hiérarchique.

D'autre part, le Groupe WEPA n'interdit pas catégoriquement de faire parvenir des attentions d'une valeur marchande raisonnable à des partenaires commerciaux. Toutefois, nos collaboratrices et collaborateurs sont tenus d'évaluer au préalable si la personne concernée pourrait considérer le cadeau comme une influence illicite. En cas d'incertitude, il convient ici aussi de rechercher le dialogue avec le département Compliance Management du Groupe WEPA.

Tout conflit d'intérêts personnel doit être évité dans la mesure du possible. D'éventuels liens privés doivent être clairement communiqués en interne avant l'attribution éventuelle d'un contrat, afin qu'une évaluation au cas par cas puisse être effectuée.



Nous considérons les cadeaux et les petites attentions comme une forme d'appréciation, non liée à des attentes. Si la valeur excède 50 €, nous nous adressons au Responsable de la conformité. De manière générale, nous consultons notre supérieur hiérarchique.



« On m'a offert une bouteille de vin dont j'ignore la valeur. Que faire ? »

Nous sommes conscients qu'il n'est pas toujours évident de déterminer la valeur monétaire d'une attention et si la limite de 50 € est dépassée. Si vous ne connaissez pas la valeur exacte, faites une estimation vérifiable. Pour une bouteille de vin, le prix peut être rapidement déterminé en utilisant les canaux d'achat en ligne. En cas de doute ou d'incertitude, prenez contact avec le Compliance Management.

À faire

- ✓ N'acceptez les attentions que si elles sont raisonnables.
- ✓ Écoutez votre intuition : si vous vous sentez influencé par une attention même en dessous de la limite de 50€, refusez-la avec un remerciement poli.
- ✓ Les attentions, p. ex. l'invitation à un déjeuner d'affaires, ne sont pas catégoriquement interdites.

À ne pas faire

- ✗ Cadeaux ou invitations démesurément chers : prenez contact avec le Responsable de la conformité.
- ✗ N'essayez pas de justifier un cadeau disproportionné en invoquant votre immunité contre toute influence. La seule impression peut signifier, dans le pire des cas, que WEPA perd sa réputation d'entreprise intègre.

WEPA, un bon voisin dans la région

Que ce soit à notre siège principal à Arnsberg-Müschede ou sur nos sites dans toute l'Europe : nous tenons beaucoup à être de bons voisins. Nous nous sentons attachés aux régions dans lesquelles nous travaillons et vivons.

C'est pourquoi nous soutenons de nombreuses initiatives sociales et des projets de protection de l'environnement, mais aussi des événements sportifs et culturels.

Beaucoup de nos collaborateurs habitent dans les environs directs de nos sites et sont actifs dans des associations ou impliqués dans d'autres projets à but non lucratif. Dans la mesure de nos possibilités, nous soutenons cet engagement régional par de nombreuses mesures.

Voici quelques exemples de notre engagement varié :

- Les **pompiers** locaux sont invités à **effectuer des exercices sur nos sites d'usine**. Les sauveteurs profitent de cette occasion de s'entraîner dans un **environnement réel**, mais nous chez WEPA aussi, pour le cas où un sinistre se produirait.
- Nous **soutenons des associations** et des **initiatives** à proximité de nos sites. Récemment, nous avons **soutenu financièrement une association sportive locale** pour la construction d'une salle polyvalente que nous pouvons également utiliser pour nos mesures de promotion de la santé en entreprise.
- En cas de projets de construction, nous prenons soin de mandater de préférence des **entreprises régionales**. À condition qu'une telle passation de marché soit judicieuse en terme d'**écologie** et d'**économie**.
- WEPA **s'engage** activement au niveau des **chambres de métiers** et **initiatives** locales.



WEPA attache de l'importance aux bonnes relations de voisinage. L'engagement dans la région est pour nous une évidence.



« J'ai une idée concernant un engagement dans la région. Quels critères doivent être remplis pour que WEPA soutienne cette démarche et à qui puis-je m'adresser ? »

Nous examinons toujours au cas par cas si nous soutenons un projet. Cela dépend de nombreux facteurs, dont certains sont variables. Éventuellement, le projet peut être subventionné par la WEPA Stiftung. Si vous souhaitez proposer un projet spécifique, adressez-vous à la direction de votre usine ou à votre supérieur. Ils se feront un plaisir de l'examiner.

2. Des rapports
fondés sur le
respect mutuel
nous importent
beaucoup

Droit du travail

Le droit du travail est pour nous l'ensemble des règles obligatoires sur la base desquelles le Groupe WEPA règle la collaboration avec ses employés. Nous respectons toutes les lois et règles nationales en vigueur et les normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Cela nous apporte de la clarté en tant qu'entreprise et protège en même temps nos collaboratrices et collaborateurs en cas de conflit. Et même dans un tel cas, nous avons en tant qu'entreprise l'objectif de créer et de maintenir une base commune et solide pour une collaboration constructive.

Nous accordons une importance particulière aux principes suivants :

- Nous assurons une **rémunération adéquate** à nos collaborateurs. Dans tous les pays et sur tous nos sites, la limite inférieure est le **salaire minimum national fixé par la loi**. En outre, nous collaborons de manière constructive avec les représentants des travailleurs et respectons les **conditions de travail** et de **rémunération** établies en entreprise ou fixées par des conventions collectives. Il en va de même pour les heures supplémentaires et les majorations correspondantes. WEPA ne pratique pas de retenues sur le salaire à titre de mesure disciplinaire.
- Nous respectons les règles **légal**es en matière de **temps de travail** applicables dans le pays concerné. **Les heures supplémentaires** ne sont effectuées que sur une **base volontaire** ou **en vertu de la loi**, d'une **convention collective** ou d'un **accord d'entreprise**.
- Nous respectons expressément le **droit de nos collaboratrices et collaborateurs** de créer ou de s'affilier à une **organisation du travail** ou un **syndicat** de leur propre choix.
- Nous reconnaissons sans restriction la **liberté d'association des employés**. Nous ne privilégions ni ne défavorisons les membres des organisations de travailleurs ou des syndicats.
- Nous ne considérons pas les **syndicats** comme des adversaires, mais entretenons avec eux des relations **constructives** et **respectueuses** dans le cadre d'un partenariat social.



Le droit du travail est le fondement sur lequel nous opérons chez WEPA. Nous soutenons expressément la liberté syndicale et la liberté d'association.



« Je souhaite exercer une activité complémentaire. À quoi dois-je faire attention dans ce contexte ? »

Avant d'accepter une activité secondaire, prenez contact avec votre département des ressources humaines. Pour les personnes travaillant à temps plein, l'activité secondaire doit être compatible avec l'activité professionnelle chez WEPA. Si vous souhaitez par exemple travailler toutes les nuits ou travailler pour un concurrent, ce sont des raisons qui s'y opposent. En règle générale, les activités bénévoles ne doivent pas être déclarées.

Rapports fondés sur la loyauté et le respect mutuel

Chez WEPA, nous nous traitons mutuellement de manière équitable et respectueuse. Ces principes sont fermement ancrés dans notre culture d'entreprise familiale. Notre collaboration se base sur la confiance mutuelle, l'esprit d'équipe et l'estime.

À cet égard, nos cadres ont une responsabilité particulière. Leur mission est d'incarner notre culture d'entreprise et de la reproduire chaque jour dans leurs actions. À cette fin, nous avons développé 10 principes de leadership qui donnent une orientation pour une culture de leadership constructive et basée sur les valeurs.

Nous souhaitons que nos collaborateurs se sentent bien dans leur environnement de travail et nous manifestons cette volonté dans nos principes de direction :



Nous nous **faisons confiance** mutuellement et entretenons des relations respectueuses. La direction ne se base pas sur le contrôle.



Nous sommes **contre la discrimination**. Nous **pratiquons la diversité** en ce qui concerne l'âge, l'origine ethnique, le sexe, les compétences, la religion, l'orientation sexuelle ou l'origine sociale.



Notre communication se base sur **l'estime** et nous promouvons une **culture de feedback ouverte**. Nous formulons des critiques de manière constructive et les acceptons également de cette manière.



Nous avons **l'esprit d'équipe**. Ensemble, nous allons dans la même direction.



Nous travaillons avec **agilité** et de façon **numérique** et nous sommes **ouverts** à une culture du travail qui évolue sans cesse.



Nous sommes **responsables de nos décisions** – même si elles s'avèrent mauvaises.



Nous motivons nos collaborateurs à **saisir des opportunités** et les aidons à **atteindre** leurs **objectifs**.



Nous savons dans quel but nous travaillons. Chacun au sein du Groupe WEPA doit savoir **ce qu'il fait, comment il le fait et surtout pourquoi il le fait.**



Nous sommes **curieux** et ne cessons jamais d'apprendre.



Nous avons une **exigence élevée** envers nous-mêmes et nous sommes **axés sur la performance.**



« Pendant la pause de midi, j'ai souvent entendu une collègue se moquer de manière désobligeante d'un autre collègue. Il a déjà entendu ces propos, mais n'a pas encore réagi. Puis-je encore faire quelque chose après coup ? »

Même après, vous pouvez encore agir. Parlez à votre collègue en tête à tête et faites-lui comprendre qu'elle se comporte de manière inappropriée. Vous pouvez bien sûr en discuter avec votre supérieur à tout moment.

À faire

- ✓ Être ouvert et tolérant à l'égard d'opinions et de choix de vie différents.
- ✓ Nous ne parlons pas des autres, mais les uns avec les autres.
- ✓ Faire preuve de droiture et s'engager pour les autres – c'est la cohésion qui représente l'esprit d'équipe chez WEPA.

À ne pas faire

- ✗ Faire ou ignorer tout commentaire discriminatoire de quelque nature que ce soit, si vous en êtes témoin dans le cadre de votre activité professionnelle.
- ✗ Se taire en cas de comportement inapproprié d'un supérieur par peur des conséquences – nos directives de conformité s'appliquent aux collaborateurs de tous les niveaux hiérarchiques.

Promotion de la diversité et de l'inclusion

La diversité, nous la pratiquons. Chacun est un individu unique. D'où la grande diversité que nous partageons dans la vie en société ou au travail dans une entreprise comme le Groupe WEPA. Pour nous, la diversité signifie valoriser expressément et mettre en lumière la différence et l'individualité. L'altérité nous donne le potentiel d'utiliser des expériences, des connaissances et des points de vue différents à notre avantage. Nous veillons à ce que chacun dans son unicité ait le sentiment d'appartenir à la communauté, c'est que nous entendons par inclusion.

Nous promovons la diversité et l'égalité des chances à tous les égards, indépendamment de l'âge, de l'origine ethnique, du sexe, des compétences, de la religion, de l'orientation sexuelle ou de l'origine sociale. Nous le faisons sous différentes formes dans le cadre des possibilités de notre entreprise :

- Avec notre **processus de recrutement**, nous avons **pris soins** de ne pas agir en fonction de préjugés inconscients, mais d'offrir des **chances égales** à chaque candidat grâce à un processus de sélection contrôlé. Nous assurons une **procédure de sélection sans préjugés**, notamment en recourant à des équipes de sélection **composées selon les règles de la diversité**.
- Un handicap n'est pas une raison pour de ne pas pouvoir travailler chez WEPA. Nous élargissons en continu nos **possibilités de travail accessibles aux personnes handicapées**. Des experts sont consultés lors des processus de sélection et des mesures d'aménagement (p. ex., en Allemagne, la représentation des personnes fortement handicapées). Ensemble, nous trouvons des **solutions individuelles et adaptées aux besoins**.
- Nous proposons **différents modèles de travail adaptés** qui visent à répondre de **manière la plus flexible possible** aux différentes situations de vie et aux exigences de l'entreprise. Dans ce contexte, les conseils des collaborateurs sont pris très au sérieux et les modèles sont perfectionnés en permanence. Vous pouvez vous renseigner sur les modèles de temps de travail possibles auprès de notre département des ressources humaines. Quand **des proches ayant besoin d'aide** doivent être soignés, il est possible d'organiser une aide via un service de conseil externe.

Chez WEPA, nous sommes convaincus que les équipes mixtes et la diversité au sein du personnel favorisent l'ouverture d'esprit des personnes entre elles et créent un espace particulièrement propice à la créativité. Nous devons et souhaitons, en tant qu'entreprise, élargir en continu notre propre horizon – un état d'esprit que nous souhaitons voir adopter par tous nos collaborateurs.



La diversité est une chance, pas un obstacle. La diversité de tous les individus doit se refléter chez WEPA.



À faire

- ✓ Comprendre que la diversité est une chance.
- ✓ Être ouvert et tolérant à l'égard d'opinions et choix de vie différents.
- ✓ Diversifier les équipes et assurer plus de créativité.

À ne pas faire

- ✗ Entraver le libre épanouissement de la personnalité des collègues. Nous sommes tous différents – et c'est très bien comme ça !
- ✗ Percevoir ses propres positions et convictions comme universelles – chacun d'entre nous a toujours quelque chose de nouveau à apprendre.

Gestion de la santé et sécurité au travail

WEPA se sent responsable de la sécurité au travail et de la protection de la santé de ses collaborateurs. Notre priorité est de leur offrir un environnement de travail sain et sûr. C'est pourquoi tous les postes de travail font l'objet d'une évaluation des risques périodique – nous mettons tout en œuvre pour protéger nos collaborateurs le mieux possible.

- Nous poursuivons systématiquement la **protection de la sécurité et de la santé des travailleurs** visant à éviter les accidents et les maladies professionnelles. Nous respectons toutes les conditions légales en vigueur en matière de protection de la santé, d'ergonomie du poste de travail et de sécurité au travail.
- Nous prenons chaque **incident, accident de travail** ou **quasi-accident** comme une occasion de revoir nos procédures internes. Nous en déduisons des mesures de sécurité techniques supplémentaires ou des précisions sur les instructions de travail.



« J'ai constaté que la sécurité au travail pourrait être améliorée rapidement et facilement lors d'une étape de production spécifique. Que faire ? »

Nous apprécions une telle suggestion. N'hésitez pas à en parler à votre supérieur(e), qui discutera de l'idée avec vous et la mettra en œuvre si possible.

Dans l'esprit de notre mission « Together for a better life », notre conception va toutefois encore plus loin – nous assumons également la responsabilité de la santé physique et mentale de nos collaboratrices et collaborateurs au-delà de ces mesures. Nous considérons notre programme de promotion de la santé en entreprise comme une offre à tous les collaborateurs :

- Dans le cadre de la gestion de la santé au travail en entreprise, nous organisons **régulièrement des journées de la santé** et une **semaine annuelle de la santé**. C'est dans ce contexte que nous sensibilisons nos collaborateurs à un mode de vie sain – en termes de santé physique et mentale.
- Nous offrons à nos collaborateurs un espace anonyme et confidentiel pour pouvoir aborder les soucis quotidiens, de même que les **problèmes psychiques et physiques**. L'offre de conseil externe et anonyme est gratuite pour les collaborateurs et s'étend également aux membres de la famille.
- Les **soins de santé** incluent également nos programmes visant une **réduction du stress** au travail. Dans le même temps, nos cadres sont incités à se montrer **sensibles à la charge de travail** de leurs équipes.
- Nous offrons à nos collaborateurs la possibilité de profiter des offres de l'entreprise en matière de **soins médicaux**, comme p. ex. une **vaccination contre la grippe**.

À faire

- ✓ Nous veillons à notre propre sécurité et à celle de nos collègues.
- ✓ Utiliser activement les offres de conseil et de promotion de la santé.
- ✓ Utiliser l'équipement de sécurité disponible et signaler toute perte ou tout dommage.

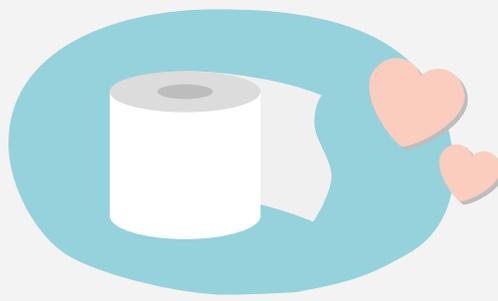
À ne pas faire

- ✗ Se mettre en danger pour remédier à des conditions de travail dangereuses.
- ✗ Mettre en péril sa propre sécurité ou celle de ses collègues.
- ✗ Aller travailler en étant malade.



Chez WEPA, la santé et la sécurité au travail des collaborateurs ont une priorité absolue. Nous nous y engageons en proposant des offres étendues allant au-delà des normes minimales légales.

3. Nous agissons toujours dans l'intérêt du Groupe WEPA



Qualité et sécurité de produits

Nous avons défini des normes de qualité sévères en collaboration avec nos clients. Tout ce qui sort de la production du Groupe WEPA doit répondre à ces exigences élevées. Nous nous considérons comme un partenaire du commerce et souhaitons optimiser ensemble notre promesse de qualité. La qualité et la sécurité des produits sont en effet des points importants pour nous, qui ont une influence décisive sur notre réussite.

La confiance accordée à nos produits est notre capital. Par conséquent :

- En cas d'écart de qualité constaté dans la production, la marchandise est immédiatement bloquée et les mesures supplémentaires nécessaires sont prises.
- Si nous recevons une réclamation, nous la prenons au sérieux et clarifions l'écart de qualité. Le codage des lots permet d'assurer la traçabilité nécessaire.



« L'hygiène est importante, bien sûr, mais pourquoi ne puis-je pas mâcher de chewing-gum dans la production ? Cela m'aide à me concentrer. »

Notre politique interne de gestion de l'hygiène stipule que les boissons et les aliments – y compris les chewing-gums et les bonbons – ne doivent pas être consommés sur le lieu de production. Par inadvertance, le chewing-gum pourrait tomber de votre bouche et se retrouver dans l'installation de production. Nous sommes conscients que cela est peu probable, mais nous vous prions de comprendre que nous devons faire preuve d'une prudence particulière. La contamination de nos produits, comme dans ce cas, par un corps étranger peut causer d'énormes dommages à l'ensemble du Groupe WEPA. L'eau en bouteille PEUT faire exception à cette règle.

Afin d'assurer un maximum de sécurité des produits, les règles suivantes doivent être appliquées à titre préventif :

- Toutes les **dispositions légales pertinentes** pour nos produits sont respectées. Pour ce faire, les **spécifications des pays** et des **clients** sont les critères à respecter.
- Grâce à notre **gestion systématique de la qualité et des risques**, nous garantissons à nos clients et aux consommateurs la fourniture des produits sûrs et conformes aux spécifications et de cette manière nous **protégeons** également **les consommateurs**.
- Nous sommes certifiés, entre autres, selon la norme ISO 9001 relative aux **systèmes de gestion de la qualité** et selon les normes d'évaluation des produits et des processus dans le domaine des produits ménagers, des produits d'hygiène corporelle et des biens de consommation. Nous répondons ainsi à toutes les **exigences pertinentes en matière de qualité** et de **sécurité des produits**.
- Dans nos sites de production, nous appliquons des **standards d'hygiène obligatoires** qui comprennent non seulement des directives de comportement mais aussi des prescriptions relatives aux vêtements de travail et à la structure du bâtiment. Ce faisant, nous nous conformons aux directives de la protection contre les infections pour éviter toute contamination de produits. Cela inclut notamment des règlements sur l'hygiène correcte en cas de toux et d'éternuement. Des **formations** portant sur ces règlements doivent être organisées **une fois par an** sur chaque site.



Nos normes de qualité élevées contribuent considérablement au succès du Groupe WEPA. Veillez par votre comportement à ce que nos clients continuent pas à nous faire entièrement confiance.

Respect du secret professionnel

Dans le cadre de leur activité, de nombreux collaborateurs obtiennent des informations confidentielles et ont connaissance d'informations internes à l'entreprise qui ne sont ni destinées au public ni à des tiers. En outre, tous les collaborateurs sont tenus par contrat de respecter la confidentialité et la protection des données.

La protection des secrets professionnels vise en premier lieu à protéger les droits de propriété intellectuelle du Groupe WEPA. Nous n'avons aucunement l'intention d'isoler l'entreprise ou de dissimuler certains faits d'intérêt public.

Qu'est-ce qui est confidentiel ?

- La confidentialité englobe p. ex. les **indicateurs clés de performance**, les **plans de production**, les **solutions logicielles** ou encore les **plans de déroulement**.
- **Toute information non publique** de tout type provenant ou concernant des fournisseurs, des clients, des consultants et des agents n'est pas non plus destinée au public.
- Toutes les **données à caractère personnel** conformément aux dispositions du **Règlement général européen sur la protection des données (RGPD)** et des **règlements légaux nationaux/locaux** sont également considérées comme confidentielles.
- D'une manière générale, sont considérées comme **secret d'affaires** toutes les informations qui ne sont pas publiques, mais accessibles uniquement à un nombre limité de personnes et dont la non-diffusion présente un intérêt légitime pour l'entreprise.



Qu'il s'agisse de stratégie d'entreprise ou de conception de nouveaux produits : les secrets professionnels sont souvent le résultat d'un travail acharné et sont indispensables à la réussite du Groupe WEPA. Veillez par conséquent à ce que les informations confidentielles restent confidentielles.

Même par inadvertance, les collaborateurs peuvent diffuser des informations confidentielles. C'est pourquoi nous souhaitons attirer votre attention sur les points suivants :

- Les informations confidentielles, telles que les impressions papier, ne doivent pas rester sans protection au poste de travail.
- Se montrer prudent avec des informations s'applique également en voyage d'affaires, p. ex. dans le train ou à l'aéroport. Il doit être assuré à tout moment que des documents internes ne puissent pas être consultés par des personnes extérieures.
- Il convient de choisir des mots de passe adéquats pour les ordinateurs afin d'éviter tout accès non autorisé. Il est très important que vous verrouilliez toujours les ordinateurs avant de quitter votre poste de travail.
- De manière générale, les enregistrements d'images et de sons de tout genre, sauf à des fins d'entreprise sont interdits à l'intérieur des locaux de l'entreprise.
- Même dans la sphère privée, vis-à-vis de la famille, des amis et des connaissances, mais aussi sur les médias sociaux une divulgation de secrets professionnels n'est pas autorisée.
- Les collaborateurs qui ont affaire à des données à caractère personnel sont soumis au secret des données. Ils ne doivent à aucun moment diffuser ces informations vers l'extérieur ou les utiliser à d'autres fins que celles pour lesquelles elles ont été collectées.
- L'obligation de confidentialité et la déclaration d'obligation à respecter la protection des données restent en vigueur même après la fin d'une relation de travail et s'appliquent aussi aux anciens collaboratrices et collaborateurs.



« J'ai laissé un document confidentiel à l'aéroport. Que faire ? »

Ne soyez pas inactif. Informez-en votre supérieur. Celui-ci décide si des mesures doivent être prises.

« Sur l'étagère de mon nouveau bureau, il y a encore un vieux classeur contenant des documents d'un ancien collègue. Puis-je le jeter dans la poubelle normale pour papier ? »

Non. Veuillez vérifier en premier lieu, p. ex. avec votre supérieur, si les documents doivent encore être conservés. Si ce n'est pas le cas, vous disposez sur chaque site de moyens appropriés pour éliminer les documents confidentiels, comme des destructeurs de documents. En cas d'incertitude, adressez-vous à votre Responsable de la conformité.



Communication d'entreprise

Étant une entreprise familiale européenne orientée vers l'avenir et un employeur important, les médias publient continuellement des rapports sur le Groupe WEPA. Cela concerne les journaux régionaux ainsi que les médias économiques et spécialisés, mais aussi les blogueurs et les chaînes de radio et de télévision. Soit nous abordons les journalistes de manière proactive, soit ils nous sollicitent sur des sujets précis.

Les règles sont : notre communication avec les personnes à l'extérieur est la même que celle en interne – authentique et axée sur le dialogue.

Nous considérons les représentants des médias comme des partenaires qui peuvent certes faire des reportages critiques et éventuellement avoir un point de vue différent, mais nos relations avec eux sont sincères et sur un pied d'égalité. Il est essentiel que la communication, en particulier avec les interlocuteurs des médias, soit coordonnée.

De cette manière, nous assurons qu'aucune information erronée ou obsolète n'est diffusée à l'extérieur et que nous parlons d'une seule voix. Nous pouvons ainsi communiquer les messages de notre marque d'entreprise de manière cohérente et renforcer ainsi la perception positive du Groupe WEPA. Par conséquent :

Le département Group Communications est le point central de toute la communication avec les représentants des médias. Cela s'applique à tous les sites.

- **Les demandes des médias** sont traitées **uniquement par le département Group Communications**. Les employés sollicités par des journalistes doivent transmettre la demande au département Group Communications (groupcommunications@wepa.eu) et ne pas répondre eux-mêmes à la demande.
- Le département Group Communications décide **en concertation avec les départements spécialisés** quelles informations peuvent être divulguées et par quel moyen.
- Le département peut vous aider aussi dans d'autres cas de **communication publique**, p. ex. pour préparer une présentation publique.

Nous avons établi des directives de communication obligatoires qui servent de référence à tous nos collaborateurs. Celles-ci comprennent notamment :

- Chez WEPA, nous utilisons un **langage non sexiste**. La polyvalence de notre entreprise doit être mise en évidence dans les relations publiques, le marketing et la communication interne pour **agir contre des opinions stéréotypées et des préjugés**.
- La **Social Media Guideline** doit être impérativement respectée. Avez toujours en tête : dès que vous êtes identifiable en tant qu'employé de WEPA sur les réseaux sociaux (p. ex. LinkedIn, Facebook, Twitter), **vous représentez notre entreprise** vers l'extérieur.
- Nous ne publions que des informations fiables et **nous ne communiquons pas hâtivement**. Il doit être exclu que nos informations s'avèrent inexactes ou erronées. Les médias doivent être sûrs que **toutes les informations** que nous publions **sont correctes**.
- Nous ne parlons par l'intermédiaire de tiers que si cela est **utile** et **nécessaire** dans le contexte de la communication. Cela est valable pour les concurrents, mais aussi pour les **partis politiques**, les **ONG** et autres institutions publiques.



« J'ai reçu un appel et un journaliste m'a demandé des détails sur un sujet particulier. Ce n'était qu'à la fin de l'entretien téléphonique que j'ai réalisé que j'aurais dû me référer au département Group Communications. Que puis-je faire ? »

Faites un bref compte-rendu de la conversation, autant que vous pouvez vous en souvenir, et informez le département Group Communications. Veuillez toujours procéder de cette manière si une telle situation est survenue et ne laissez pas les choses en l'état.



Le Groupe WEPA communique d'une seule voix. Le département Group Communications est l'interlocuteur principal pour tous les thèmes relatifs aux relations publiques.

Notre politique informatique

L'utilisation de notre infrastructure informatique nécessite des règles claires. De cette manière, nous ne protégeons pas seulement l'entreprise, mais aussi vos données à caractère personnel. Même si nous disposons des standards de sécurité élevés, p. ex. pour parer aux éventuelles cyberattaques depuis l'extérieur, nous avons besoin de votre aide .

C'est pourquoi nous vous demandons de respecter les directives suivantes sans exception.

- Choisissez toujours les **mots de passe utilisateur et système** de manière à respecter les directives prévues à cet effet. Votre mot de passe doit :
 - inclure au moins **huit caractères**,
 - inclure au moins une **majuscule** et une **minuscule** (si techniquement possible et un **chiffre**,
 - inclure au moins un **caractère spécial** et
 - doit être renouvelé au moins tous les **90 jours** (180 jours pour les comptes privilégiés avec authentification multifactorielle).
- Pour des raisons de sécurité, ni les **mots de passe** ni les **identifiants** pour accéder aux applications web professionnelles **ne doivent pas être sauvegardés**.
- Les **comptes à nombreuses autorisations** nécessitent une **authentification multifactorielle**.
- Naviguez toujours avec prudence sur Internet. Ne consultez **aucun site web** ou ne téléchargez pas de **fichiers** qui vous semblent **douteux**. Dans le cas des **courriels**, soyez **particulièrement prudent** lorsqu'il s'agit d'ouvrir des pièces jointes d'expéditeurs inconnus ou de cliquer sur des hyperliens dans des messages, car il peut s'agir d'un logiciel malveillant.
- Des **fichiers** ou des pièces jointes professionnels **ne doivent pas être** (temporairement) mémorisés sur des plateformes de stockage ou des services cloud **à usage privé**.
- Veuillez assurer qu'**aucune information confidentielle** n'est accessible lorsque votre poste de travail n'est pas surveillé. Toutes les informations relatives à l'entreprise ou au travail doivent être suffisamment protégées **contre un accès de tiers**.
- N'oubliez pas de **toujours verrouiller votre poste de travail PC**, lorsqu'il est **sans surveillance** (raccourci clavier : touche - + L). Les écrans sont automatiquement verrouillés après cinq minutes d'inactivité.

Toutes ces directives visent à assurer la sécurité informatique. Dans le Code de conduite, nous ne pouvons toutefois mentionner que quelques principes de comportement importants à titre d'exemple. La politique des applications informatiques disponible sur notre intranet pour tous les collaborateurs s'applique donc en complément.



Si vous soupçonnez que la protection des informations peut être compromise, veuillez contacter immédiatement notre département informatique à l'adresse : itsecurity@wepa.eu. Incidents possibles : l'intrusion dans les systèmes WEPA, le vol de données confidentielles, la transmission accidentelle des informations confidentielles et la découverte de logiciels malveillants, ainsi que la perte d'un appareil mobile.



« Je souhaite consulter mes e-mails privés depuis le réseau de l'entreprise ou consulter les horaires de train. En ai-je le droit ? »

Généralement, vous pouvez utiliser les appareils informatiques WEPA à titre privé tant que vous utilisez les navigateurs préinstallés et qu'aucune donnée liée à l'entreprise n'est transmise à des tiers. Bien entendu, l'utilisation privée ne doit pas déranger votre propre travail ni celui de vos collègues et ne doit pas dégrader les ressources du réseau.

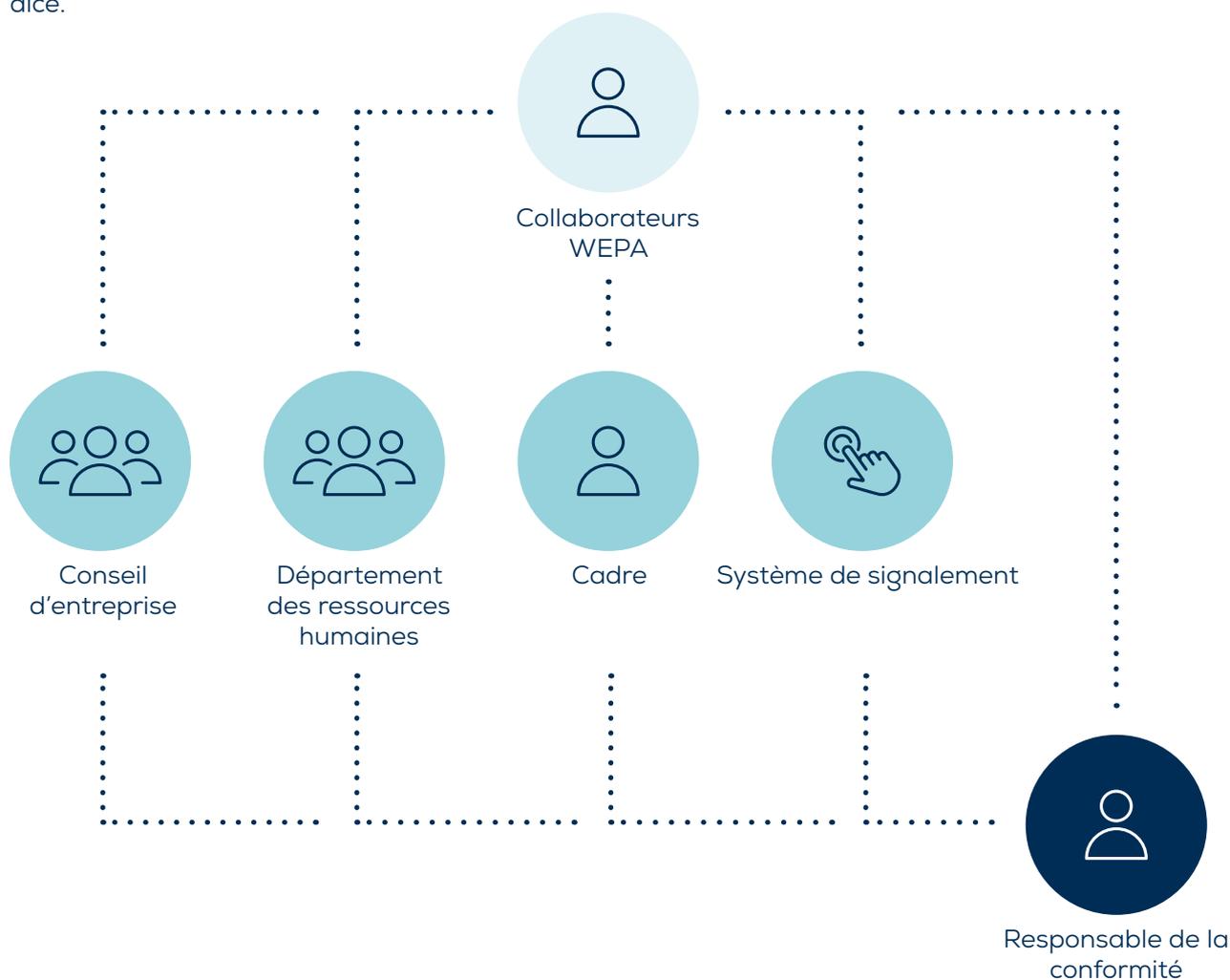


Des règles claires pour la meilleure protection possible : Nous sécurisons les données de nos collaborateurs et de l'entreprise.

4. Comment vous pouvez contribuer à la Conformité chez WEPA

Voies de notification de Conformité du Groupe WEPA

Si vous avez des questions ou des suggestions sur le thème de la Conformité ou si vous souhaitez signaler une infraction aux règles, il y a différentes possibilités. Indépendamment de la manière dont vous souhaitez signaler un problème de Conformité, les règles ci-après s'appliquent toujours : votre information sera traitée de manière confidentielle et vous n'en subirez aucun préjudice.



Souvenez-vous que certains problèmes peuvent être réglés directement avec la personne dont vous souhaitez critiquer le comportement. Dans certains cas, votre supérieur hiérarchique, le département des ressources humaines ou le comité d'entreprise peuvent également vous aider. En cas de doute sur la personne à contacter, adressez-vous au Responsable de la conformité du Groupe WEPA à l'adresse complianceofficer@wepa.eu ou consultez l'intranet pour trouver l'interlocuteur approprié.

Nos intervenants, tels que les employés, les fournisseurs et les partenaires commerciaux, peuvent également nous contacter via notre système de signalement. Le signalement peut se faire ici dans n'importe quelle langue et de manière anonyme, partiellement anonyme ou en indiquant des données personnelles. Vous en trouverez l'accès sur l'intranet ainsi que sur notre site web.



Informations complémentaires

Ce Code de conduite réunit les principales lignes directrices pour un comportement intègre selon nos valeurs WEPA de respect, d'engagement et de durabilité. Bien entendu, il existe de nombreuses autres instructions et politiques internes au-delà de ce document. Celles-ci complètent le Code de conduite avec des directives détaillées sur un grand nombre de processus et sont également contraignantes. Ces documents sont à la disposition de tous les collaborateurs sur notre intranet. En cas de contradiction entre les contenus du Code de conduite et des documents complémentaires, c'est toujours la directive la plus récente qui s'applique. Pour toute question, veuillez-vous adresser à notre Responsable de la conformité.



Conséquences en cas de non-respect des directives

Nous prenons très au sérieux tout non-respect du Code de conduite ou d'autres directives internes. Cela signifie que le non-respect des règles peut, dans le pire des cas, avoir des conséquences sur le plan du droit du travail et du droit pénal. La raison en est qu'en respectant les règles du Code de conduite, nous protégeons aussi la réputation du Groupe WEPA en public, qui résulte d'un effort commun de tous les collaborateurs.

Nous traitons tout signalement d'une infraction à la conformité et l'examinons sans délai. Notre démarche se base sur les étapes suivantes :

- Nous menons des entretiens et examinons des documents importants, conformément à la réglementation du pays respectif, afin de nous procurer des informations objectives. À cet égard, il convient de respecter les règles relatives à l'explication du processus dans le cadre de l'accord d'entreprise sur les systèmes informatiques.
- Nous prenons contact avec les collaborateurs concernés – bien entendu en toute confidentialité et selon le principe de la présomption d'innocence.
- Au cas par cas, d'autres mesures sont prises, y compris des licenciements ainsi que des conséquences disciplinaires ou au niveau du droit civil.

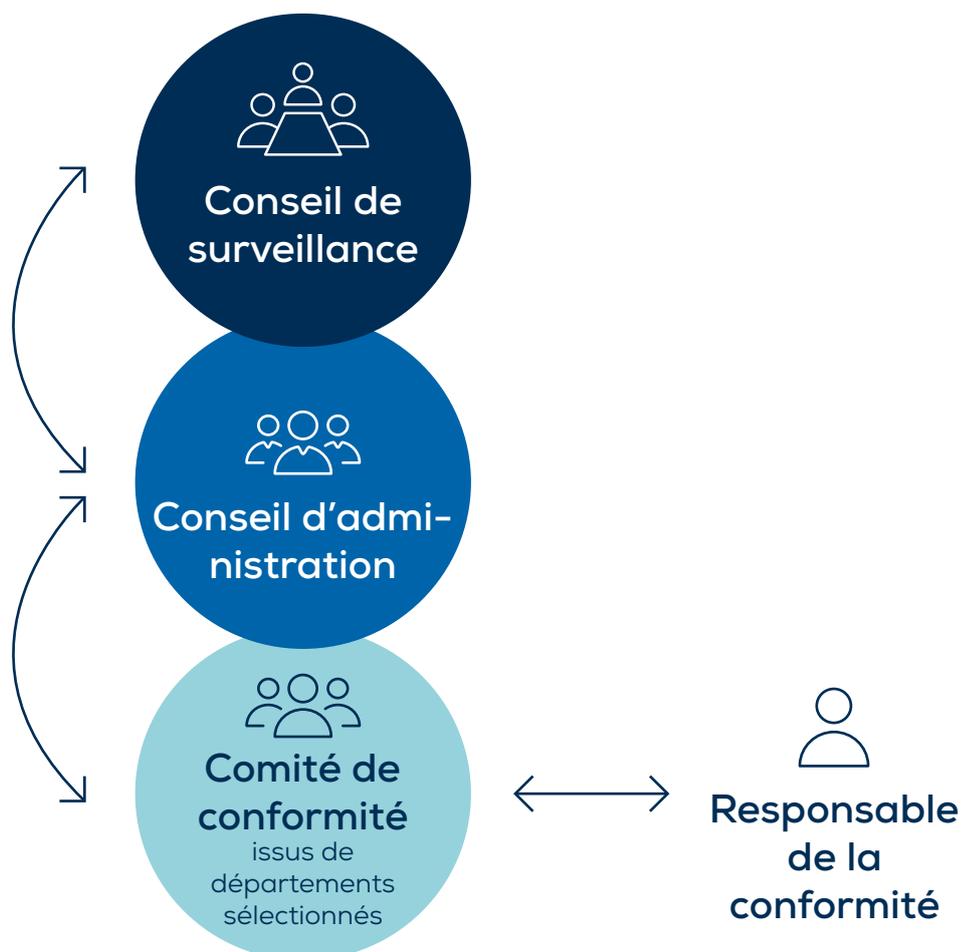
Protection des informateurs

Aucune personne signalant de bonne foi une violation présumée de nos directives de conformité ne doit ensuite s'attendre à des conséquences négatives pour elle-même. Indépendamment du fait que le soupçon signalé soit confirmé ou non : une information n'entraînera jamais de préjudice pour la relation de travail. Le Groupe WEPA n'accepte aucune forme de représailles à l'encontre des informateurs et, le cas échéant, se réserve le droit de prendre des mesures en matière de droit du travail.

Le domaine de la Conformité chez WEPA

Ce Code de conduite vise à vous faire connaître les valeurs et les directives pour un comportement correct dans l'esprit du Groupe WEPA. Mais pour nous, la Conformité est plus qu'un concept abstrait – nous défendons le respect de nos règles tous les jours. Chez WEPA, toute une série de personnes responsables y veillent.

Le Comité de conformité (Compliance Komitee) est un organe indépendant composé de membres issus de tous les secteurs du Groupe WEPA. Avec une entière conviction, ces membres propagent nos principes dans leurs départements respectifs et tiennent à disposition, aux côtés du Responsable de la conformité, pour discuter des questions et des suggestions.



Mentions légales

Éditeur

WEPA Hygieneprodukte GmbH
Rönkhauser Straße 26
59757 Arnsberg-Müschede

Représenté par

Martin Krengel
Harm Bergmann-Kramer
Ralph Dihlmann
Andreas Krengel
Dr. Hendrik Otto

Contact

Téléphone : +49 2932 307-0
Télécopieur : +49 2932 307-204
E-mail : information@wepa.eu

Responsable du contenu au sens de l'art. 5 de la loi allemande TMG sur les télémedias

WEPA Hygieneprodukte GmbH

Conception graphique

KRAVT GmbH i.G.

Rédaction, réalisation graphique et conception

Engel & Zimmermann GmbH

Inscription au registre

Inscription au registre du commerce.
Tribunal chargé de la tenue du registre : Tribunal d'instance d'Arnsberg
Numéro d'inscription au registre : HRB 9280

Droit d'auteur

© 2022 WEPA Hygieneprodukte GmbH

