

CODE DE CONDUITE DE DUSSMANN GROUP

Notre responsabilité

Chers collègues,

Nos objectifs de réussite commerciale et de responsabilité sociale sont indissociables pour notre entreprise. Les principes éthiques et le comportement responsable sont le fondement du système de valeurs de Dussmann Group. Notre code de conduite comprend des directives qui nous engageant à l'égard de nos collègues, de nos partenaires commerciaux et de la société en général.

Le succès durable de Dussmann Group repose sur l'intégrité. Les infractions à la loi et aux autres réglementations sont contraires à nos principes, nuisent à la réputation de l'entreprise et peuvent entraîner des conséquences juridiques. Les personnes qui ne respectent pas la législation portent préjudice à tous les collaborateurs de l'entreprise.

Le code de conduite constitue une obligation pour chacun d'entre nous, ainsi que pour nos fournisseurs et partenaires commerciaux. Les règles et les normes décrites dans le code de conduite servent de lignes directrices communes pour nos décisions et nos actions au quotidien. Nos dirigeants ont un rôle de modèle et incarnent les valeurs de Dussmann Group. Les infractions ne sont pas tolérées et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ou d'autres sanctions.


La continuité et le développement de l'entreprise dépendent de notre engagement en matière de responsabilité sociale et de notre réputation de partenaire commercial digne de confiance. Nous vous remercions pour la contribution que vous apportez par l'intégrité de votre conduite personnelle.

Septembre 2023



Wolf-Dieter Adlhoch

(Président-directeur général)



Renato Spotti

(Membre du comité de direction)



Hakan Lanfredi

(Membre du comité de direction)



Dieter Royal

(Membre du comité de direction)

Nos principes de conduite



Respecter la législation et les réglementations

Nous respectons en toutes circonstances la législation, les réglementations et les normes applicables, ainsi que les impératifs de nos parties prenantes internes et externes. Lorsque la législation nationale est moins stricte que les réglementations de Dussmann Group, ces dernières s'appliquent. Si la législation nationale est plus stricte, elle prévaut. Il incombe à chaque collaborateur de s'assurer que ses actions répondent toujours à ces obligations.



Lutter contre la corruption et les pots-de-vin

La corruption et les pots-de-vin ne sont pas tolérés. Dans nos relations avec nos partenaires commerciaux, nous n'accordons ni n'acceptons aucun avantage en rapport avec l'intention d'influencer une décision commerciale ou qui pourrait même donner l'impression d'influencer une décision commerciale ou d'obtenir tout autre avantage indu. Les cadeaux et invitations sont traités conformément aux principes de pertinence et de transparence. Nous rejetons les transactions impliquant des ressources financières qui ont été acquises de manière criminelle et qui doivent être introduites dans le cycle économique normal.



Éviter les conflits d'intérêt

Dussmann Group attend de ses collaborateurs qu'ils fassent preuve de loyauté envers l'entreprise. Nous évitons les situations dans lesquelles des intérêts personnels ou financiers entrent en conflit avec ceux de Dussmann Group. Tout exercice (prévu) d'un mandat dans une autre entreprise (en particulier avec des concurrents), tout emploi secondaire rémunéré ou non (prévu), toute activité commerciale (prévue) et toute embauche ou mission (prévue) de personnes proches doivent être approuvés et documentés à l'avance par le supérieur hiérarchique afin de mettre au jour les conflits d'intérêts.





Respecter les règles de concurrence loyale et de la législation antitrust

Nous remportons des contrats dans le cadre d'une concurrence loyale. Nous ne participons pas à des activités ou à des accords qui enfreignent les règles de la concurrence nationale et internationale ou la loi antitrust. Toute coopération avec des concurrents, par exemple dans le cadre d'accords de coopération, de consortiums d'appels d'offres, de joint-ventures ou d'autres accords, est examinée au préalable par le service juridique.



Maintenir la transparence et l'équité dans nos relations avec nos partenaires commerciaux

Nous entretenons des relations équitables et fiables avec nos fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services. Nous sélectionnons nos partenaires commerciaux en appliquant des critères transparents et objectifs et en respectant les principes de concurrence libre et loyale. Tous les partenaires commerciaux référencés de Dussmann Group s'engagent par écrit à respecter le code de conduite de Dussmann Group.



Protéger le climat et l'environnement

Nous protégeons l'environnement et réduisons notre impact environnemental en minimisant la consommation d'énergie, de matériaux et de ressources, en réduisant constamment nos déchets et en utilisant des produits respectueux de l'environnement. Nous utilisons les matières premières avec discernement tout au long de leur cycle de vie. Nous parvenons à l'amélioration continue grâce à des solutions innovantes qui augmentent l'efficacité énergétique. Nous apportons ainsi une contribution positive aux performances environnementales de nos parties prenantes.



Promouvoir la santé et la sécurité sur le lieu de travail

Nous minimisons les dangers et réduisons les risques pour créer un environnement de travail sûr et sain. Grâce à des mesures de sécurité, nous prévenons les blessures et les maladies liées au travail et protégeons ainsi nos employés. Les collaborateurs sont activement impliqués dans ce processus. Les ressources de travail et d'exploitation nécessaires ainsi que les équipements de protection vous sont fournis. Les formations et instructions requises doivent être suivies régulièrement et tous les risques, accidents et maladies reconnus doivent être signalés immédiatement. Tout un chacun est responsable du respect de la santé et de la sécurité au travail. Les employés sont soutenus par leurs supérieurs et les responsables de la santé et de la sécurité.



Respecter les droits de l'homme

Dussmann Group respecte la dignité de chaque individu. Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme tout au long de la chaîne de valeur conformément à notre déclaration de politique sur le respect des droits de l'homme ainsi qu'à remplir les obligations de diligence correspondantes.



Lutter contre la discrimination

Nous nous opposons à toute forme de discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine, l'appartenance religieuse, l'idéologie, l'identité sexuelle, le handicap ou l'activité syndicale. Les décisions prises dans le cadre de l'emploi, telles que le recrutement, la promotion et les mesures disciplinaires, doivent être exemptes de discrimination.



Promouvoir l'égalité des chances et l'équité

Nous valorisons et promouvons la diversité. Nous créons une atmosphère de travail qui favorise l'équité, la confiance et le respect. L'intimidation et les comportements offensants ne sont pas tolérés. L'entreprise s'engage envers l'égalité : les décisions liées à l'emploi reposent sur des critères objectifs. À travail égal, salaire égal.



Garantir des conditions de travail équitables

Nous respectons les réglementations pertinentes pour garantir des conditions de travail équitables. Cela inclut une rémunération appropriée qui ne peut être inférieure au salaire minimum (légal) applicable, indépendamment du pays dans lequel le service est fourni. Nous respectons les conventions collectives de travail. Le nombre maximal d'heures de travail conformément aux lois applicables doit être respecté.



Prévenir le travail des enfants et le travail forcé

Nous ne tolérons pas le travail des enfants ou l'exploitation des enfants ou des jeunes adultes. L'âge minimum d'admission pour l'emploi n'est jamais inférieur à l'âge de fin de la scolarité obligatoire et en aucun cas inférieur à 15 ans. Personne ne peut être contraint à travailler directement ou indirectement sous la menace d'une sanction ou par intimidation. L'emploi est toujours volontaire.



Exclure le harcèlement et les abus de toute nature

Nous ne tolérons pas les comportements abusifs ou le harcèlement, tels que les avances importunes et les maltraitements physiques ou verbales.



Défendre les droits à la liberté de réunion, d'association et de négociation collective

Nous défendons le droit à la liberté de réunion, d'association et de négociation collective conformément à la loi en vigueur sur le lieu de travail.



Utiliser avec précaution les biens de l'entreprise

Tous les collaborateurs sont tenus d'utiliser les biens de l'entreprise et ceux des clients avec soin et uniquement aux fins prévues. L'équipement, le matériel de travail, les droits d'utilisation et les licences ne peuvent être utilisés que dans le cadre du travail pour Dussmann Group. L'utilisation inappropriée à des fins illégales, personnelles ou autres fins non autorisées est interdite.



Documenter les transactions commerciales

Toutes les transactions commerciales pertinentes font l'objet d'une documentation complète, systématique et traçable, conformément aux réglementations légales et internes.



Protéger les données et la vie privée du personnel et des clients

Nous accordons une grande attention aux données personnelles de nos collaborateurs et de nos clients (par exemple : nom, adresse, numéro de téléphone, date de naissance, informations médicales) et en assurons la stricte confidentialité. Nous respectons les réglementations relatives à la protection des données dans le cadre de nos processus métiers. Nous respectons la vie privée. Des normes de sécurité appropriées en matière d'autorisation et de contrôle d'accès s'appliquent à tous les systèmes de traitement de l'information.



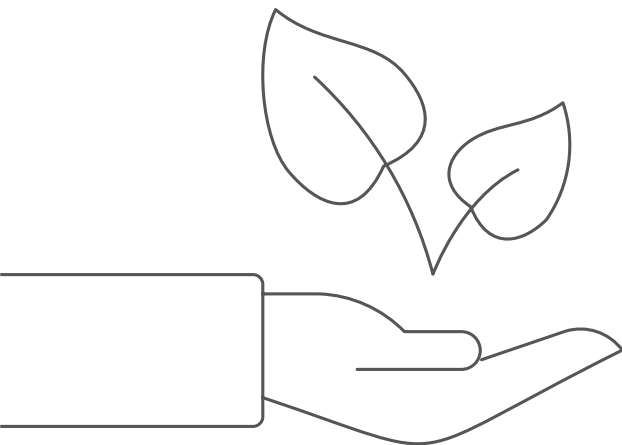
Protéger les secrets industriels et commerciaux

Les secrets industriels et commerciaux et autres informations confidentielles, ainsi que la propriété intellectuelle de Dussmann Group, sont protégés contre la divulgation à des personnes non autorisées. Ces informations ne peuvent être utilisées qu'à des fins professionnelles et ne peuvent être rendues accessibles à des tiers (y compris les membres de la famille et les amis). Cette obligation perdure après la fin de l'emploi.



Renforcer la sécurité des informations

Les informations et les données sont un atout essentiel de notre entreprise et doivent en conséquence être correctement protégées. Le traitement sécurisé des informations et la gestion responsable des cyber-risques sont essentiels pour nous. Nous utilisons uniquement les systèmes et applications fournis par l'entreprise pour effectuer les tâches liées au service.





Communiquer avec le public de manière coordonnée

Nous communiquons de manière précise et cohérente. C'est pourquoi seules les personnes autorisées à le faire peuvent communiquer avec les médias ou sur les réseaux sociaux au nom de Dussmann Group.



Signaler les infractions et les cas préoccupants (système de signalement et médiateur)

Dussmann Group promeut un environnement dans lequel les cas préoccupants et les infractions peuvent être signalés librement. Nous encourageons chacun à signaler toute infraction connue ou présumée aux principes et au contenu du code de conduite, des politiques de l'entreprise et de la législation. La notification peut être faite de manière confidentielle et, si nécessaire, anonyme auprès du département chargé de la conformité. Les signalements de délits potentiels ou d'infractions aux lois et réglementations peuvent également être adressés au médiateur externe. Quiconque adresse un signalement à la lumière de ses connaissances ne subit aucun revers. Plus d'informations :

<https://en.dussmanngroup.com/responsibility/governance#whistleblower>

Contact :

Dussmann Group
Département chargé de la conformité
+49 30 2025-1047 · compliance@dussmanngroup.com

Dussmann (Luxembourg)
Département chargé de la conformité · compliance@dussmann.lu

Avocat de confiance : Jesko Trahms
+49 89 74325234 · ombudsmann.dussmann@bdolegal.de



Conséquences d'une non-conformité

La violation du code de conduite peut compromettre de manière significative les activités de Dussmann Group. En plus des mesures disciplinaires, toute infraction commise par un représentant ou un collaborateur de Dussmann Group peut être sanctionnée par les autorités de l'État. Nous maintenons un dialogue ouvert concernant les infractions au code de conduite et les sanctions qui en découlent.



Respecter et mettre en œuvre le code de conduite

Chacun est appelé à se conformer aux principes énoncés dans le présent document. Les dirigeants montrent l'exemple en étant des modèles d'intégrité. Chaque supérieur hiérarchique doit s'assurer que tous les collaborateurs relevant de sa sphère de responsabilité connaissent, comprennent et respectent les réglementations. Nous soutenons les collaborateurs qui ont des questions concernant ce code de conduite et excluons tout désavantage résultant de son application.