

Code d’Ethique

Notre engagement quotidien





Nous sommes... (Who We Are)

*Des équipes responsables
Progressant constamment
Et travaillant ensemble
pour donner la priorité au client*

WE Our Worldwide Engagement

“ Leaders sur nos marchés, nous voulons être exemplaires dans nos pratiques et avoir un impact positif en matière de développement durable.

Nous nous engageons à :

- Agir en maillon fort et innovant de la chaîne de valeur de nos clients tout en maîtrisant les effets de nos opérations
 - Favoriser le bien être et le développement des personnes, dans nos équipes et dans les communautés environnantes.
- ”





Message de **Guy Talbourdet**
Directeur Général

Le Groupe Delachaux fournit des solutions à ses clients depuis plus d'un siècle. Nos marques (Pandrol, Frauscher, Conductix-Wampfler et DCX Chrome) sont mondialement réputées pour leur fiabilité, leur expertise et leur capacité d'innovation. Nos quelque 3 000 salariés répartis dans plus de 35 pays forment des équipes responsables, progressant constamment et travaillant ensemble pour donner la priorité au client. En tant que signataires du Pacte mondial des Nations unies, nous nous sommes engagés à adopter un comportement socialement responsable dans chaque pays.

Un comportement éthique est la pierre angulaire de notre performance à long terme. Dans le monde d'aujourd'hui, pratiques responsables et performance vont de pair. Nous assistons à un phénomène de globalisation des marchés, de la clientèle et des réglementations. Si nous enfreignons la loi ou que nous agissons de manière déloyale, nous entacherons notre réputation et compromettrons la prospérité de notre entreprise. C'est la réalité du monde qui nous entoure et nous devons en être conscients.

Un comportement éthique est avant tout une occasion de :

- > rester maîtres de notre destin collectif et fidèles à l'esprit d'entreprise qui caractérise la famille Delachaux ;
- > développer des relations durables avec nos clients et nos fournisseurs et créer de la valeur partagée ; et
- > s'épanouir dans un environnement respectueux qui permet de vous exprimer.

C'est la raison pour laquelle vous lisez ce Code d'Éthique.

Il définit et illustre le comportement que nous sommes censés adopter, où que nous soyons.

Il présente les principes et valeurs universels que nous devons tous respecter. Il fournit également les outils qui vous permettent d'identifier les situations à risque et d'y apporter une réponse qui sert l'intérêt commun.

Je veux que vous sachiez que vous n'êtes pas seuls lorsque vous êtes en difficulté. Ce Code d'Éthique vous explique comment exprimer vos préoccupations et comment solliciter des conseils. Notre réussite future dépendra de notre capacité à instaurer une culture de dialogue et d'ouverture. Ce n'est qu'à ce prix que nous pourrons continuer à servir nos clients avec passion et fierté, et à travailler en bonne intelligence pour que le Groupe Delachaux puisse poursuivre sa croissance de façon durable au cours des prochaines décennies.

Guy Talbourdet,

Directeur Général, Groupe Delachaux Janvier 2019

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Le Groupe Delachaux est fier d'être signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, la plus importante initiative mondiale d'engagement volontaire des entreprises en matière de développement durable. Lancé en 2000, il fédère aujourd'hui plus de 12 000 signataires dans 170 pays autour de 10 principes universels dans les domaines des droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.



Le Code d'Éthique **au quotidien**



Qu'est-ce que le Code d'Éthique et à qui s'applique-t-il ?.....	5
Comment utiliser le Code d'Éthique ?	5
Comment solliciter des conseils et partager des préoccupations ?	6
Quel est le rôle du manager ?.....	7
Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du Code d'Éthique ?	7



Excellence opérationnelle



Santé et sécurité	9
Loyauté des pratiques commerciales	10
Corruption et paiements de facilitation.....	11
Représentation et lobbying.....	12
Conflits d'intérêts	13
Cadeaux et invitations.....	14
Environnement.....	15
Ressources de l'entreprise	16
Communication.....	17



Développement des personnes



Droits de l'Homme	19
Diversité et égalité des chances	20
Lutte contre le harcèlement.....	21
Vie privée	22
Mécénat et Philanthropie.....	23



Ligne Éthique - Une solution dédiée aux questions éthiques	24
---	-----------

> Qu'est-ce que le Code d'Éthique et à qui s'applique-t-il ?

Le Code d'Éthique définit et décrit le comportement que les salariés du Groupe Delachaux sont censés adopter, où qu'ils soient et quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Il s'applique également aux relations que nous entretenons avec nos clients, nos fournisseurs et autres tiers.

Il est révisé une fois par an.

En tant que salarié du Groupe Delachaux, vous êtes censés connaître ce Code d'Éthique et agir en conséquence.



Si le Code d'Éthique diffère du droit local applicable, lequel des deux prévaut ?

Il convient de toujours choisir la norme éthique la plus contraignante :

- si le droit local applicable est plus strict que le Code d'Éthique, suivez le droit applicable ;

- si le Code d'Éthique est plus strict que le droit applicable, appliquez le Code d'Éthique.

Nous respectons toujours les lois des pays dans lesquels nous sommes présents.

> Comment utiliser le Code d'Éthique ?

Le Groupe Delachaux est présent dans de nombreux pays présentant des lois, des cultures et des pratiques différentes. Nous respectons toujours les lois et les réglementations des pays dans lesquels nous menons nos activités.

Toutefois, **nous sommes conscients du fait que certaines situations sont compliquées.** Il s'agit de ces "zones grises" au sein desquelles un individu ou une entreprise peuvent être pointés du doigt pour leurs agissements. Ces écarts de conduite peuvent avoir des conséquences extrêmement graves et préjudiciables pour l'individu ou l'entreprise concernés.

L'objectif de ce Code d'Éthique est de vous aider à réagir dans ce type de situations.

Les pages suivantes décrivent le comportement que sont censés adopter les salariés du Groupe Delachaux dans diverses situations communes. Elles contiennent également des liens qui renvoient vers les politiques et procédures mises en place par le Groupe et disponibles sur [INSIDE >RISK Management > GROUP POLICIES & PROCEDURES](#).

Pour autant, ce Code d'Éthique ne peut pas anticiper et répondre à toutes les situations. Par conséquent, dès lors que vous êtes confronté à une situation qui n'est pas prévue par ce Code d'Éthique, commencez par vous poser ces questions :



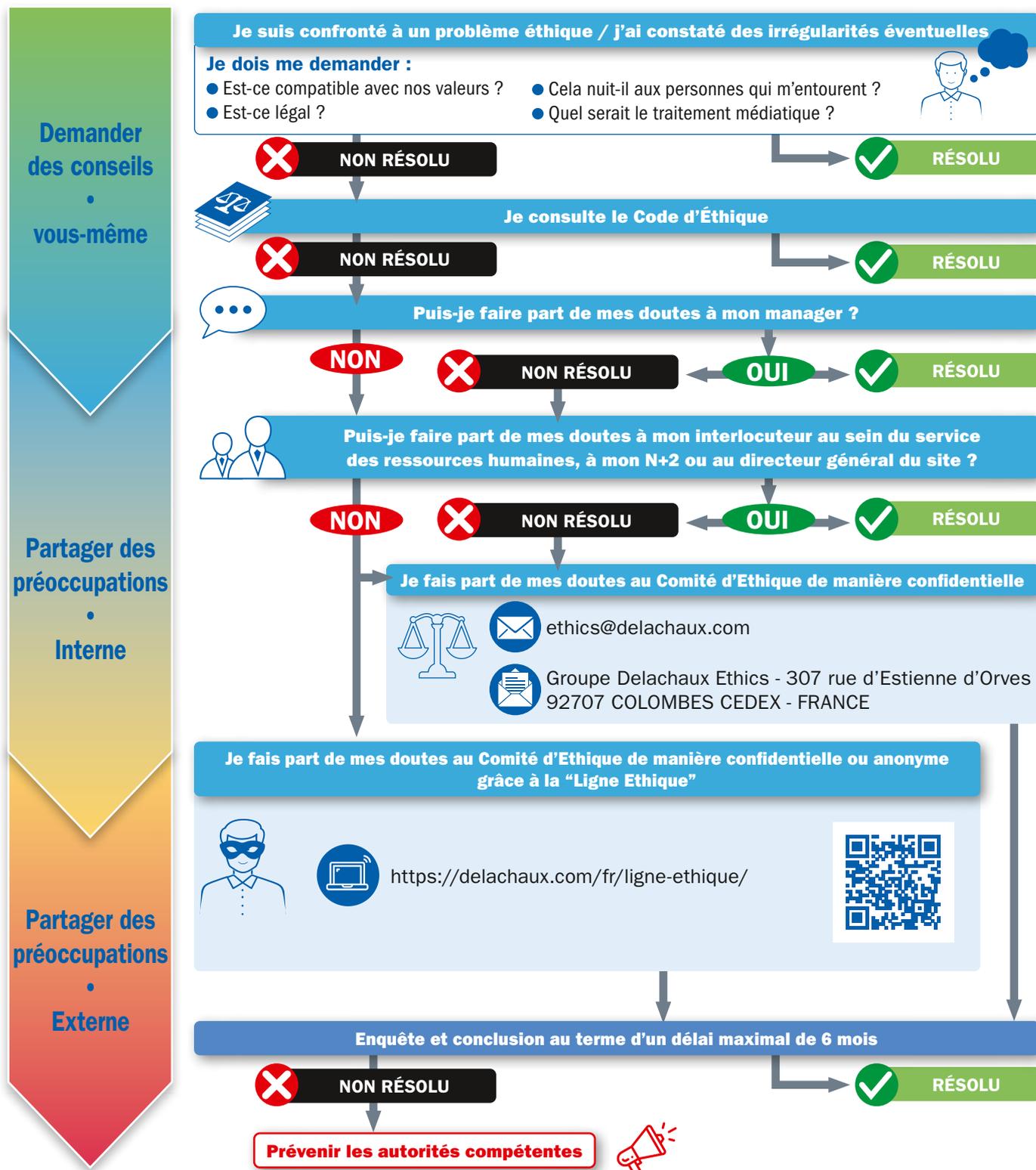
Cela devrait vous aider à prendre la bonne décision. En cas de doute, gardez en tête que vous n'êtes pas seul. Chez Delachaux, nous pensons qu'il convient toujours :

- > de signaler la situation ;
- > d'en parler librement ;
- > et de solliciter les conseils d'un manager ou d'experts internes.

➤ Comment solliciter **des conseils et partager** des préoccupations ?

Le Groupe Delachaux promeut une culture d'ouverture permettant aux salariés de partager leurs préoccupations et de solliciter des conseils. Il nous incombe d'agir en conformité avec ce Code d'Éthique et de veiller à ce que nos partenaires commerciaux fassent de même.

Vous ne savez pas quoi faire ou s'il convient de signaler, en toute bonne foi, un comportement contraire au Code d'Éthique ? Suivez les étapes suivantes :





Si vous estimez que vous ne pouvez pas évoquer la situation concernée ou vos préoccupations au niveau local, deux options de signalement s'offrent à vous :

1. en interne

à l'adresse électronique ethics@delachaux.com ou par voie postale au Comité d'Éthique du Groupe Delachaux, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANCE. Vos messages seront traités dans la plus stricte confidentialité.

2. à l'extérieur

sur le site internet <https://delachaux.com/fr/ligne-ethique/> ou en appelant une assistance téléphonique dédiée. Vous pouvez demander à conserver l'anonymat, à condition que cela soit légal dans votre pays.

Le Groupe Delachaux accorde une grande importance à l'ouverture et la transparence. Vous ne subirez aucune discrimination ou persécution si vous signalez un problème en toute bonne foi. Ces pratiques de représailles ne sont tolérées en aucun cas. N'ayez pas peur d'exprimer vos préoccupations ! Quelqu'un vous écoutera et vous aidera.



Que se passe-t-il si je fais un signalement ?

- Les signalements internes sont reçus par le Responsable RSE du Groupe Delachaux. Ils sont ensuite transmis au Comité d'Éthique du Groupe Delachaux, composé de membres du Comité Exécutif du Groupe Delachaux et accompagné par le Responsable RSE. Le Comité d'Éthique définit les modalités du déroulement de l'enquête.
- Les signalements externes sont reçus par un expert indépendant. Un spécialiste vous interrogera et enverra un rapport au Comité d'Éthique, qui fixera les modalités du déroulement de l'enquête.

Quelle est la différence entre un signalement confidentiel et un signalement anonyme ?

Tous les signalements sont confidentiels. Cela signifie que seules les personnes amenées à recevoir le signalement, ou à enquêter dessus, connaîtront votre identité et la teneur du signalement.

Le Groupe Delachaux vous invite à communiquer toutes les informations que vous vous sentez à même de communiquer.

Vous pouvez conserver l'anonymat, sauf si le droit local l'interdit. Votre identité, votre numéro de téléphone et votre adresse IP ne seront pas enregistrés et ne figureront dans aucun rapport communiqué au Groupe Delachaux. C'est la teneur du signalement qui importe, et non l'identité de son auteur. Quoi qu'il en soit, n'ayez pas peur de subir quelques représailles que ce soit en cas de signalement.

Que signifie "de bonne foi" ?

L'expression "de bonne foi" signifie que vous avez fourni des informations que vous estimez complètes, fiables et exactes sur le moment, quand bien même la suite des événements vous donnerait tort. Cela signifie également que tout signalement diffamatoire pourrait donner lieu à des sanctions.



Quel est le rôle du manager ?

Votre manager est votre interlocuteur privilégié pour toute question relative au comportement qu'il convient d'adopter. Si vous estimez que vous ne pouvez parler de votre problème avec votre manager, veuillez suivre la procédure décrite à la page précédente.

En tant que manager, vous devez également :



- > donner l'exemple ;
- > servir de modèle ;
- > faire en sorte d'inspirer la confiance ;
- > être ouvert au dialogue avec votre équipe.

Vous devez vous assurer que votre équipe a lu ce Code d'Éthique et qu'elle agit en conséquence. Pour autant, vous n'êtes pas censé pouvoir répondre à toutes les questions. Par conséquent, n'hésitez pas à suivre la procédure de remontée des préoccupations éthiques et à en discuter avec des experts internes ou avec votre propre manager.



Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du Code d'Éthique ?

Les salariés ou la société peuvent encourir des sanctions en cas de manquement à ce Code d'Éthique. Le non-respect de ce Code d'Éthique peut être sanctionné par la loi ou ternir la réputation de la société et son statut de partenaire commercial respectable.

Tout agissement contraire au Code d'Éthique sera sanctionné conformément aux politiques mises en place par le service des Ressources humaines compétent. Les sanctions possibles sont :



- > un blâme oral ;
- > un blâme écrit ;
- > une suspension ; ou
- > la résiliation du contrat de travail.



[Procédure RSE \(en anglais\)](#)



Excellence opérationnelle

L'excellence opérationnelle consiste à agir en maillon fort et innovant de la chaîne de valeur de nos clients tout en maîtrisant les effets de nos opérations.



Santé et sécurité

Travailler dans un environnement sain, sûr et sécurisé est un droit et il nous incombe d'y contribuer.



Loyauté des pratiques commerciales

Nous nous livrons à une concurrence équitable et nous contribuons à relever les normes éthiques de notre industrie.



Corruption

Nous luttons contre toutes les formes de corruption, y compris les paiements de facilitation.



Représentation et lobbying

Quiconque travaille pour notre compte et nous représente est tenu de respecter les mêmes normes éthiques que nous.



Conflits d'intérêts

Nous divulguons toujours les conflits d'intérêts potentiels.



Cadeaux et invitations

Nous refusons d'offrir ou de recevoir des cadeaux dès lors que cela induirait un soupçon de corruption ou de conflit d'intérêts.



Environnement

Nous nous efforçons de réduire autant que possible l'impact de nos activités sur l'environnement tout le long de la chaîne de valeur.



Ressources de l'entreprise

Nous utilisons les ressources de l'entreprise de manière intègre et efficace.



Communication

Nous protégeons la réputation de notre entreprise.



> Santé et sécurité

Travailler dans un environnement sain, sûr et sécurisé est un droit et il nous incombe d'y contribuer.

En tant que salarié du Groupe Delachaux, vous avez le droit de travailler dans un environnement professionnel sain, sûr et sécurisé.

Vous devez connaître les lois et réglementations sur la santé et la sécurité au travail.

Vous devez :

- > prendre les précautions nécessaires pour garantir un environnement de travail sûr et sain ;
- > signaler immédiatement au responsable de la sécurité ou à la direction du site sur lequel vous travaillez tout accident, même mineur, tout comportement, toute installation ou tout élément susceptible de compromettre la sécurité de votre environnement de travail ;
- > suivre toutes les instructions et alertes de sécurité ;
- > toujours porter des équipements de protection lorsque cela est obligatoire ;
- > veiller à ce que vos actions ne compromettent pas votre sécurité ou celle des autres ;
- > savoir quoi faire en cas d'urgence sur votre lieu de travail.

La sécurité est une priorité également lors des voyages d'affaires ou des réunions d'équipe.



Le Directeur Général se rend sur notre site de production ce jour. J'ai rendez-vous avec lui mais je suis en retard. En chemin vers la salle de réunion, je constate que le sol est glissant. Que dois-je faire ?

Des gens pourraient glisser et se blesser : c'est un problème de sécurité. Vous devez signaler le danger (avec un cône par exemple) ou régler le problème avant de vous rendre à votre réunion. La sécurité doit être votre priorité absolue. Rien n'est plus important.

Mon manager insiste pour que je porte des gants pour exécuter mes tâches, comme l'indique la fiche de poste. Depuis 20 ans que je travaille pour l'entreprise, je n'ai jamais utilisé de gants et je n'ai jamais eu d'accident. Je compte porter les gants quand il/elle est dans les parages, puis les enlever quand il/elle s'en va. Est-ce acceptable ?

Vous devez évoquer la situation avec votre manager et parvenir à un accord. En tant que manager, vous devez vous assurer que votre équipe comprend et applique vos recommandations. Sans cela, vous risquez de créer un environnement de faux-semblant. La sécurité ne consiste pas à faire croire que l'on fait quelque chose. Ce doit être une culture partagée, comprise et appliquée par tout le monde.





> Loyauté des pratiques commerciales

Nous nous livrons à une concurrence équitable et nous contribuons à relever les normes éthiques de notre industrie.

Nous respectons tous les acteurs du secteur, y compris les concurrents. Nous les traitons comme nous souhaiterions qu'ils nous traitent. Il est dans notre intérêt d'évoluer dans un secteur dont les pratiques commerciales sont respectables. En tant que leaders de notre secteur, nous voulons être exemplaires dans nos pratiques et réussir à être plus performants que nos concurrents de façon légale et éthique.

Nous nous gardons de faire des promesses exagérées ou d'utiliser des publicités trompeuses. Nos produits et services doivent être appréciés en tant que tels et pour leur qualité. Nous ne faisons pas de commentaires fallacieux ou désobligeants sur les produits ou services de nos concurrents.

Nous ne divulguons jamais la moindre information confidentielle, telle que nos prix ou nos conditions de vente, à nos concurrents. Nous ne concluons jamais aucun contrat avec nos concurrents, que ce soit de manière formelle ou informelle, écrite ou orale :

- > portant entente sur des prix ou sur des conditions de vente ;
- > en vue de coordonner des réponses à des appels d'offres ;
- > en vue de se répartir des clients, des secteurs de vente ou des lignes de produits.

Nous collectons des données sur nos concurrents uniquement de manière légale, par le biais de rapports, de revues spécialisées, de discours publics, et auprès des clients, lorsqu'il s'agit d'aligner notre offre sur celles de nos concurrents.



J'ai récemment rencontré un (une) commercial(e) d'un concurrent lors d'un salon professionnel. Je le/la connais depuis 10 ans et nous sommes devenus amis. Nous allons toujours boire un verre ensemble après le salon. Naturellement, nous abordons de nombreux sujets, y compris d'ordre professionnel. Est-ce autorisé ?

Vous pouvez être amis, mais si vous parlez de votre travail faites attention à ne pas divulguer d'informations qui pourraient aboutir au non-respect des lois sur la concurrence libre et non faussée, telles que des informations sur les prix, les volumes ou sur les conditions générales de vente. Enfreindre ces lois peut exposer notre entreprise à de lourdes sanctions juridiques et vous exposer, vous et votre ami(e), à des sanctions pénales. En cas de doute, sollicitez les conseils de votre service juridique. Si vous soupçonnez un cas de violation des lois sur la concurrence libre et non faussée, veuillez le signaler immédiatement.

Par erreur, je reçois un courrier électronique d'un client destiné à un concurrent. Il contient toutes les informations tarifaires pour un appel d'offres imminent ! Je souhaite le partager avec mon équipe car ce sont des informations précieuses. Dans la mesure où je ne les ai pas volées, est-ce légal ?

Vous n'avez pas le droit d'utiliser des informations confidentielles, fussent-elles reçues par erreur, car cela constituerait une violation des lois sur la concurrence libre et non faussée. Vous devez informer le client de son erreur et supprimer le courrier électronique. En cas de doute, contactez votre service juridique.

J'ai recruté quelqu'un qui travaillait pour un concurrent. C'est un petit secteur et les gens passent souvent d'une société à l'autre. Puis-je lui demander de partager des informations sur le concurrent ?

Non. Vous devez recruter vos collaborateurs pour leurs compétences en premier lieu et non pas parce qu'ils détiennent des informations potentiellement confidentielles sur un concurrent.





> Corruption et paiements de facilitation

Nous luttons contre toutes les formes de corruption, y compris contre les paiements de facilitation.

La corruption nuit aux communautés dans lesquelles nous évoluons et peut entacher la réputation de la société. Où que vous soyez dans le monde, une loi anti-corruption s'applique à vous.

La corruption désigne des pratiques illégales et malveillantes consistant à chercher à profiter d'un avantage de manière illégitime.

Exemples de formes de corruption :

- > pots-de-vin ;
- > abus de pouvoir ;
- > extorsion ;
- > fraude ;
- > trahison ;
- > collusion ;
- > cartels ;
- > détournement et ;
- > blanchiment d'argent.



Les "paiements de facilitation" désignent des petits versements destinés à accélérer les interventions et décisions juridiques d'un état et de ses organes représentatifs, telles que l'octroi de permis ou la mainlevée de marchandises retenues en douane.

Nous interdisons les paiements de facilitation sauf lors de situations extrêmes où des individus n'ont pas d'autre choix que d'agir ainsi pour protéger leur vie, leur intégrité physique ou leur liberté (extorsion).

Si vous prenez connaissance d'un cas de corruption potentiel ou avéré, veuillez le signaler immédiatement en utilisant la procédure d'alerte évoquée précédemment.

Vous devez être encore plus prudent lorsque vous traitez avec des agents de la fonction publique. Ce terme revêt une définition très large et vise toute personne :

- qui travaille pour le gouvernement ou pour un organisme gouvernemental ;
- qui représente une organisation internationale publique ;
- qui travaille pour une agence ou un service réglementaire.

En cas de doute, veuillez contacter votre service juridique ou le responsable RSE.



[Procédure Anti-Corruption \(en anglais\)](#)



Un représentant du ministère du Travail s'est rendu dans nos locaux pour un audit inopiné. Il/elle a constaté que nous ne respectons pas les lois applicables et affirme pouvoir fermer notre usine si nous ne lui versons pas 1 000 dollars en espèces. Nous avons un calendrier de production serré et ne pouvons pas nous permettre de perdre du temps. Dois-je le/la payer ?

Non ! Un représentant du ministère du Travail est un agent de la fonction publique : payer cette personne serait illégal. Sa demande pourrait être aussi une tentative d'extorsion. La bonne réponse consiste à faire preuve de la plus grande transparence : parlez-en à votre manager ou à son responsable hiérarchique. Si vous n'avez d'autre choix que de payer, demandez un reçu.

Vous dites que nous devons lutter contre toutes les formes de corruption. Le principe est louable, mais dans le monde réel, il faut parfois se salir les mains pour que les concurrents ne décrochent pas les contrats. Nous savons tous comment cela fonctionne.

Les gens ont de nombreuses excuses pour justifier la corruption :

- la complaisance (nous avons toujours fait comme ça...);
- une pratique culturelle (c'est ainsi que ça fonctionne ici...);
- la mentalité d'état de siège (nous pouvons faire des affaires uniquement si...).

Le fait est que, ce faisant, vous enfreignez la loi et vous perpétuez ces pratiques de corruption. Vous n'êtes JAMAIS seul et vous avez TOUJOURS d'autres choix que la corruption. Dès lors que vous êtes dans une situation inconfortable, demandez conseil à votre manager ou à l'expert anti-corruption.

Nous venons de perdre un gros projet lancé par un client local. J'ai appris que nos concurrents avaient invité des représentants du client à dîner à plusieurs reprises et qu'ils leur avaient versé de l'argent en espèces, alors que notre politique anti-corruption nous empêche d'agir de la sorte. Ce n'est pas juste !

Nous nous sommes tous engagés à respecter les principes d'une concurrence libre et non faussée. Nous devons comprendre pourquoi nous avons perdu avant de prétendre que nos concurrents ont agi de manière non éthique. Si nous avons des preuves que nos concurrents ont enfreint la loi, nous devons solliciter les conseils d'un juriste pour savoir quel type de recours en justice il convient d'intenter.



> Représentation et lobbying

Quiconque travaille pour notre compte et représente nos intérêts est tenu de respecter les mêmes normes éthiques que nous.

La prospérité de nos activités dépend de nombreux tiers et intermédiaires. Nous devons nous assurer que ces partenaires agissent de manière éthique, même s'ils ne font pas partie de notre entreprise. S'ils adoptent un comportement répréhensible, cela pourrait ternir notre réputation ou nous exposer à des poursuites pénales.

Surtout, nous devons être extrêmement prudents lorsque nous travaillons avec des agents ou des intermédiaires dont nous dépendons pour l'obtention de commandes et de permis, tels que :

- > des agents commerciaux ;
- > des agents de douane ;
- > des avocats ;
- > des lobbyistes ; et
- > des consultants.

Il est interdit de recruter qui que ce soit pour effectuer le "sale boulot" et nous devons connaître les agissements des intermédiaires opérant pour notre compte.

Il est interdit de participer à des activités politiques au nom de la société ou sur le lieu de travail. Il est interdit de puiser dans les fonds de l'entreprise pour financer des partis politiques.

Nous pouvons faire du lobbying directement ou indirectement (par le biais d'associations professionnelles, par exemple). Le lobbying consiste à contribuer au processus décisionnel public sur les réglementations susceptibles d'avoir une incidence sur nos activités. L'objectif est de s'assurer que le législateur comprend l'impact desdites réglementations.

Vous pouvez partager ce Code d'Éthique avec des tiers et les inviter à le lire.



[Procédure Agents Commerciaux \(en anglais\)](#)



Je souhaite commercialiser mes produits sur un nouveau marché. Pour ce faire, j'ai besoin que l'autorité technique nationale certifie mes produits. Cela prend plus de temps que prévu et mon manager me met la pression pour que je lance les produits. Je rencontre un intermédiaire qui prétend pouvoir faciliter le processus de certification. Il/elle me demande 80 000 €, alors que le prix normal est de 8 000 €. Lorsque je lui demande des explications, il/elle affirme qu'il s'agit du processus normal tel qu'il a été validé. Que dois-je faire ?

Il est évident que le fait de travailler avec cet intermédiaire vous expose à un risque élevé de corruption (voir page 11 "Corruption et paiements de facilitation"). Vous devez toujours connaître les agissements de votre agent. Plaider la négligence ou le manque de discernement ne constitue pas une défense acceptable lors de poursuites pénales. Vous devez en parler avec votre manager et agir de la manière la plus éthique possible.

Nous travaillons avec le même agent depuis plus de 20 ans. Il/elle remporte régulièrement des contrats. Toutefois, j'ai été surpris par le montant de ses commissions. Après enquête de notre service juridique, nous avons constaté que nous n'avions jamais signé de contrat avec lui/elle. Je crains que nous ne le perdions si nous changeons quoi que ce soit. Que devons-nous faire ?

Il est obligatoire de signer un contrat avec nos intermédiaires, en particulier les agents. Il est communément admis que les agents commerciaux sont des canaux majeurs de corruption. Le fait de signer un contrat protège l'agent et la société. Les taux de commissions ne doivent pas dépasser 7 %.

Le maire de notre ville brigue un second mandat. L'un des membres de son équipe s'est rendu sur notre site pour nous demander de contribuer au financement de la campagne électorale. Il/elle insiste sur le fait que nous aurions tout intérêt à faire un don d'argent important. Que dois-je dire ?

Nous n'utilisons jamais les fonds de la société à des fins politiques. Cela serait considéré comme un cas de corruption d'agent de la fonction publique, ce qui constitue un délit pénal (voir page 11 Corruption et paiements de facilitation). Par ailleurs, si cette personne insiste pour que vous fassiez un don ou qu'elle vous menace de manière implicite, il s'agit également d'un délit pénal appelé "extorsion". Vous devez toujours résister aux tentatives d'extorsion et consulter votre manager, votre service juridique ou le responsable RSE.



> Conflits d'intérêts

Nous divulguons toujours les conflits d'intérêts potentiels.

Nous sommes toujours tenus d'agir dans l'intérêt supérieur du Groupe Delachaux. Des conflits d'intérêts surviennent dès lors que nos intérêts personnels ou ceux d'un proche interfèrent avec les intérêts du Groupe.

Vous devez être capable d'identifier et de signaler les conflits d'intérêts éventuels. L'existence d'un conflit d'intérêts ne constitue pas nécessairement une violation du Code d'Éthique. Toutefois, le fait de ne pas le signaler ou de le cacher peut vous exposer à des sanctions.

Vous pouvez parler des conflits d'intérêts éventuels avec :

- > Votre contact RH ;
- > votre manager ;
- > votre service juridique ; ou
- > en suivant la procédure d'alerte éthique décrite dans ce code

Pour savoir si vous êtes concerné par un conflit d'intérêts qui doit être signalé, posez-vous les questions suivantes :

- > Est-ce que mes intérêts externes influent ou semblent influencer sur ma capacité à prendre des décisions professionnelles ?
- > Ai-je quelque chose à gagner de ma participation à cette situation ? Est-ce le cas pour un ami ou pour un proche ?
- > Ma participation à cette activité est-elle susceptible d'interférer avec ma capacité à m'acquitter de mes fonctions ?
- > Est-ce que la situation me pousse à privilégier mes intérêts par rapport à ceux de la société ?
- > Si la situation venait à être rendue publique, serais-je dans l'embarras ? Cela mettrait-il le Groupe Delachaux dans l'embarras ?

Un conflit d'intérêts est susceptible de survenir dès lors que vous (ou l'un de vos proches) :

- > possédez une participation dans une entreprise concurrente, un fournisseur ou un client ;
- > menez des activités qui entrent en concurrence avec, ou semblent entrer en concurrence avec les intérêts de la société ;
- > utilisez les actifs, les informations ou les ressources de la société à votre profit ou au profit de tiers ;
- > recrutez, supervisez ou avez un lien de subordination direct ou indirect avec un membre de votre famille ou avec quelqu'un avec qui vous entretenez une relation sentimentale ;
- > avez un emploi extérieur qui nuit à l'exécution de votre mission ou interfère avec vos responsabilités professionnelles.



Nous recrutons un nouveau Directeur Commercial. Un ami travaille pour une agence d'intérim spécialisée dans le placement de responsables commerciaux. Puis-je recommander mon ami au service des ressources humaines ? Ne s'agit-il pas d'un cas de conflits d'intérêts ?

Même si utiliser son réseau personnel ou professionnel peut profiter à la société, le fait de recommander quelqu'un peut constituer un cas de conflit d'intérêts. Les questions suivantes vous permettront de savoir s'il s'agit de réseautage ou d'un conflit d'intérêts :

- > Travaillez-vous pour le service commercial ?
- > Avez-vous un intérêt personnel à travailler avec cette agence d'intérim ?
- > Obligez-vous votre service des ressources humaines à travailler avec cette personne ?

Le terme "proche" revêt une signification très large. Que signifie-t-il ?

Identifier un conflit d'intérêts implique souvent d'utiliser au mieux sa capacité de jugement. Cela étant, le terme "proche" désigne :

- > en premier lieu, votre famille et vos amis ;
- > de manière plus générale, toute personne entretenant une relation assez étroite avec vous pour :
 - influencer sur votre capacité à prendre des décisions objectives,
 - affecter votre capacité de jugement.

L'un de nos fournisseurs procède à son entrée en bourse et j'aimerais acheter des actions. Il s'agit d'une entreprise prospère qui propose de bons produits, et je suis sûr que ce sera un investissement rentable. Ai-je le droit ?

Quand bien même votre participation n'est que financière, il se peut qu'il y ait un conflit d'intérêts selon la nature de votre rôle dans la société.

Êtes-vous...

- > en contact direct avec la société ?
- > membre de la direction des achats ?

Posez-vous ces questions et évoquez la situation avec votre manager ou sollicitez les conseils de votre service juridique.



> Cadeaux et invitations

Nous refusons d'offrir ou de recevoir des cadeaux dès lors que cela induirait un soupçon de corruption ou de conflit d'intérêts.

La pratique consistant à offrir et à recevoir des cadeaux ou des invitations professionnelles (repas, spectacles) est légale et courante dans de nombreux pays.

Certains cadeaux peuvent donner l'impression qu'ils ont été faits pour influencer le jugement et les décisions du bénéficiaire en vue d'obtenir un avantage indu. Il faut être extrêmement prudent quant à leur nature, leur valeur, leur contexte ou leur fréquence.

A défaut, ils pourraient être considérés comme des pots-de-vin et vous exposer, ainsi que la société, à des poursuites pénales.

Un pot-de-vin désigne toute prestation ou objet de valeur promis ou donné en vue d'obtenir un avantage indu.

Par conséquent, lorsque vous recevez / faites un cadeau, faites preuve de bon sens et demandez-vous :

- > Est-ce que j'offre ce cadeau pour obtenir un avantage particulier ?
- > Est-ce que le fait d'accepter ce cadeau est susceptible d'influencer ma décision professionnelle ?
- > Que dirait le grand public s'il était informé de cette situation ?

En cas de doute sur le bien-fondé d'un cadeau ou d'une invitation, veuillez consulter votre manager et vous assurer que la décision est totalement transparente.

Les cadeaux et invitations attribués doivent être dûment autorisés et consignés. Les cadeaux en espèces ou quasi-espèces (chèques cadeaux), quel que soit leur montant, sont rigoureusement interdits.

Veuillez noter que le fait d'offrir le moindre cadeau ou repas à un agent de la fonction publique peut être considéré comme illégal. Il vous faut obtenir l'accord de votre manager ou consulter un expert juridique avant de proposer une invitation à agent de la fonction publique. Pour la définition du terme "agent de la fonction publique", veuillez consulter la page 11 "Corruption et paiements de facilitation".



Je rencontre un client pour parler d'un gros projet imminent. J'aimerais l'inviter à déjeuner après la réunion dans un restaurant du quartier. Je sais que je dois être prudent et c'est la raison pour laquelle je choisis un restaurant très ordinaire. Est-ce acceptable ?

La valeur du cadeau n'est pas le seul critère à prendre en compte. Dans ce cas précis, le calendrier est important. Durant toute la durée de l'appel d'offres, vous devez vous interdire d'adopter tout comportement qui serait perçu comme une tentative de corruption. Nous vous conseillons de reporter le déjeuner à une date ultérieure au résultat de l'appel d'offres.

Je négocie un nouveau contrat avec un client. Mon interlocuteur refuse d'étudier notre proposition, arguant que nos concurrents sont plus "agréables" avec lui. Je présume qu'il/elle attend quelque chose de moi, mais il/elle ne demande rien en particulier. Que dois-je faire ?

Vous devez d'abord faire part de vos doutes à votre manager et demander ses conseils. Il semble que cette personne cherche à obtenir un pot-de-vin ou d'autres avantages indus. Vous pouvez également signaler ce comportement ambigu au manager de votre interlocuteur car cette pratique est illégale. Quoi qu'il en soit, ne cédez pas à la tentation : vous pourriez être accusé de corruption. Des négociations sont saines lorsqu'elles reposent sur la qualité de nos produits et sur la valeur qu'ils génèrent pour nos clients, et non pas sur notre empressement à offrir des cadeaux à leurs salariés.

Un fournisseur nous envoie une boîte de chocolats chaque année à l'approche de Noël. Dois-je refuser ?

Faire des cadeaux de Noël est une habitude dans de nombreux pays occidentaux. Vous pouvez accepter le cadeau, sauf si le fournisseur participe à un appel d'offres en cours. Si vous n'êtes pas à l'aise, vous pouvez :

- > partager les chocolats avec vos collègues ;
- > organiser un tirage au sort ;
- > renvoyer la boîte, en expliquant votre geste



> Environnement

Nous nous efforçons de réduire autant que possible l'impact de nos activités sur l'environnement tout le long de la chaîne de valeur.

Nous respectons les lois et réglementations environnementales de chaque pays où nous sommes présents.

Lorsque nous concevons des produits, nous essayons de mesurer leur empreinte écologique et de consommer le moins de ressources naturelles possibles.

Concernant la fabrication des produits, nous nous efforçons de réduire autant que possible notre consommation en eau et en électricité. Nous promovons le recours aux énergies renouvelables et le recyclage des déchets.

En tant que salarié du Groupe Delachaux, je m'efforce de connaître l'impact de mes activités sur l'environnement et de le réduire autant que possible.



Nous sommes en train de concevoir un nouveau produit et je découvre un nouveau matériau moins nocif pour l'environnement. Toutefois, il coûte plus cher que les composants classiques et nos clients nous imposent de fortes pressions sur les coûts. Que dois-je faire ?

Tout d'abord, c'est une bonne chose d'avoir réussi à mesurer l'empreinte écologique de votre produit. Cela vous permettra de faire un choix éclairé parmi les diverses options possibles. Le prix, la qualité, la sécurité et l'empreinte écologique sont des critères fondamentaux dans la conception d'un produit. Vous devez en discuter avec votre manager afin de parvenir à l'arbitrage le plus équilibré. Et souvenez-vous : les options respectueuses de l'environnement ne sont pas toujours les plus chères !

J'ai lu dans un journal local qu'une jeune entreprise fabrique un revêtement de sol à partir de déchets. Notre usine produit une grande quantité de moules en sable qui vont aux déchets ordinaires. Dois-je explorer plus avant cette voie ?

Bien sûr ! Nos déchets peuvent être des ressources pour d'autres. Nous vous invitons à contacter cette jeune entreprise ou partager les informations que vous avez avec des collègues compétents. Cela peut nous permettre d'économiser de l'argent et de réduire l'impact de nos activités sur l'environnement.





> Ressources de l'entreprise

Nous utilisons les ressources de l'entreprise de manière intègre et efficace.

Les ressources de l'entreprise englobent des actifs corporels et incorporels (cf. illustration ci-dessous).

Vous devez utiliser les ressources de la société uniquement à des fins professionnelles légitimes, et en empêcher tout vol, toute perte, toute dégradation ou toute utilisation inadéquate. L'utilisation inadéquate des ressources de la société nous pénalise tous et affecte les activités et la performance économique du Groupe Delachaux.

Quand bien même nous utilisons ces ressources en permanence et, parfois, en dehors du bureau (ordinateurs portables, téléphones portables, photocopieuse), nous devons garder en tête qu'elles appartiennent à la société.

Nous devons également faire tout notre possible pour préserver un équilibre entre travail et vie privée, et utiliser ces ressources uniquement lors des heures de travail.



Puis-je consulter ma messagerie en ligne personnelle ou aller sur des sites internet à des fins personnelles à partir de mon ordinateur portable professionnel ?

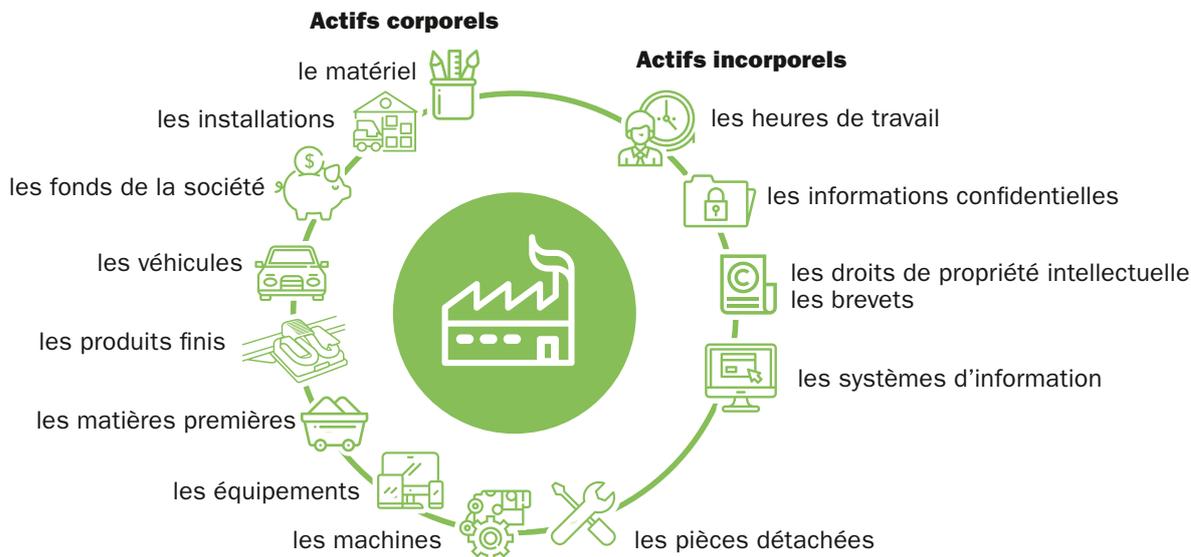
Vous pouvez utiliser votre ordinateur portable professionnel à des fins personnelles si cela reste ponctuel et raisonnable, et dès lors que cela n'interfère pas avec votre travail.

Il y a de nombreuses palettes de bois empilées à l'extérieur de l'usine, destinées à finir à la décharge. Je connais quelqu'un qui aimerait les racheter. Puis-je vendre les palettes et prendre une commission ?

Il est toujours préférable de recycler les déchets plutôt que de les jeter à la décharge. Vous devriez donc évoquer cette possibilité avec le responsable de votre site, et vérifier s'il existe des barrières réglementaires. Il convient toutefois de garder à l'esprit que ces biens appartiennent à la société. De ce fait, il vous est interdit de les vendre vous-même ou de percevoir une commission sur la vente.

L'un de nos fournisseurs a développé une application permettant d'améliorer la traçabilité des produits. Il suffit de scanner un code QR pour obtenir des informations sur la provenance des produits et sur leur impact sur l'environnement. Malheureusement, je ne possède pas de smartphone professionnel. Mon manager m'a conseillé d'utiliser mon smartphone personnel. Est-ce acceptable ?

Il incombe à votre employeur de vous fournir les ressources qui vous permettront de faire votre travail. Il ne doit pas vous demander d'utiliser vos ressources personnelles pour exécuter des tâches professionnelles. Si cette application est nécessaire dans le cadre de votre travail, vous devez trouver une solution avec votre manager pour que vous puissiez faire votre travail (obtenir un smartphone professionnel, obtenir une version de l'application qui fonctionne sur ordinateur...).





> Communication

Nous protégeons la réputation de notre entreprise.

Il est essentiel de partager les informations dans le monde d'aujourd'hui. Le Groupe Delachaux encourage ses collaborateurs à communiquer régulièrement lors de réunions, d'entretiens téléphoniques et par le biais de lettres d'information.

N'oubliez pas que l'information est précieuse. La diffusion non-autorisée d'informations confidentielles peut entacher notre réputation et avoir une incidence majeure sur nos activités.

Les informations confidentielles sont des informations non-publiques que nous utilisons à des fins commerciales, promotionnelles, industrielles ou financières, et qu'un concurrent pourrait utiliser à son avantage.

Seuls les porte-paroles habilités peuvent s'exprimer devant la presse ou partager des informations financières. Si des journalistes vous contactent, dirigez-les vers le responsable de votre site, votre manager ou votre service de communication.

Vous avez le droit de communiquer uniquement des informations publiques sur le Groupe Delachaux, telles que les informations disponibles sur le site internet de la société, dans la présentation officielle du Groupe, dans la dernière édition de TRAME ou dans le rapport annuel.

Soyez prudent lorsque vous utilisez des réseaux sociaux comme LinkedIn, Facebook et Twitter. Si vous vous exprimez sur des réseaux sociaux à partir d'un compte personnel, indiquez clairement que vous ne le faites pas pour le compte de la société et que les opinions que vous exprimez sont personnelles. Il vous est interdit de publier des images ou des vidéos de la société sans autorisation.



Quelqu'un m'a demandé de venir parler de mon travail dans mon ancienne école / université. Dois-je décliner l'invitation dans la mesure où je ne suis pas un porte-parole habilité de la société ?

Vous avez tout à fait le droit de parler de votre expérience ! C'est toujours un honneur personnel et une opportunité formidable de parler de la société. Ceci étant précisé, vous avez uniquement le droit d'utiliser des informations accessibles au public.

Veillez à ne divulguer aucune information confidentielle (projets futurs, produits, résultats financiers). En cas de doute, contactez le service communication.

J'ai lu la définition du concept d'"informations confidentielles", mais elle me semble assez vague.

Le périmètre des informations confidentielles peut effectivement varier selon le contexte. Il est toujours souhaitable de se demander si vous avez le droit de diffuser une information donnée et d'imaginer les conséquences de votre acte. En cas de doute, consultez votre manager ou le service communication.

Notre responsable marketing nous a invités à rejoindre le groupe LinkedIn de la Société. Il/elle nous demande de "liker" et de partager des publications, mais je ne veux pas le faire car je souhaite préserver ma vie privée. Que dois-je faire ?

Les comptes personnels que vous possédez sur les réseaux sociaux sont strictement personnels et n'appartiennent pas à la société. Vous êtes donc libre de "liker" et de partager des publications de la société ou de ne pas le faire.



[Politique Communication \(en anglais\)](#)





Développement des personnes

Promouvoir le développement des individus consiste à favoriser le bien-être et le développement des personnes – dans nos équipes et dans les communautés environnantes.



Droits de l'Homme

Nous respectons toujours les droits de l'Homme et surveillons les cas éventuels de non-respect de ces droits.



Diversité et égalité des chances

Nous promovons la diversité et l'égalité des chances. Nous recrutons nos collaborateurs en fonction de leurs compétences, de leur professionnalisme et de leurs performances.



Lutte contre le harcèlement

Nous défendons le droit au respect et à la dignité humaine. Nous combattons toutes les formes de harcèlement ou de violence.



Vie privée

Nous avons tous le droit d'avoir une vie privée et nous devons faire attention lorsque nous utilisons nos données personnelles.



Mécénat et Philanthropie

Nous participons de manière active et bénéfique à la vie des communautés environnantes.



> Droits de l'Homme

Nous respectons toujours les droits de l'Homme et surveillons les cas éventuels de non-respect de ces droits.

Nous protégeons et promouvons les droits de l'Homme fondamentaux sur le lieu de travail et dans notre chaîne d'approvisionnement.

Nous interdisons le travail des enfants et respectons un âge minimum d'admission à l'emploi de 18 ans, sauf dans le cadre de programmes déployés dans un cadre légal (apprentissage pour les adolescents de 16 ans et plus, par exemple).

Nous interdisons le travail forcé, l'esclavage et la traite des humains.

Nous sommes attentifs au moindre signe de non-respect des droits de l'Homme dans notre chaîne d'approvisionnement.



Politique Emploi

[\(en anglais - Publication prévue en 2019\)](#)

Le Groupe Delachaux applique :

> les conventions des Nations unies (20 novembre 1989, Convention internationale sur les droits de l'enfant) ;

la convention de l'Organisation mondiale du travail (convention C138) sur l'âge moyen d'admission à l'emploi (18 ans) et l'interdiction du travail forcé.



Nous avons recruté le fils de ma collègue pour un travail d'été à l'atelier de fabrication. Il est âgé de 14 ans. Nous avons toujours fait ainsi. Cela peut-il être considéré comme du travail infantile ?

Ce n'est pas parce qu'une pratique semble normale qu'elle est légale. Il est interdit d'embaucher des individus de moins de 18 ans, sauf dans certaines circonstances bien définies sur le plan juridique. Vous devez faire part de vos préoccupations à votre service des ressources humaines.

J'ai un nouveau salarié qui a été recommandé par une agence d'intérim. Son CV indique qu'il a 19 ans, mais il a l'air plus jeune. Que dois-je faire ?

Vous devez toujours vérifier l'identité de vos nouveaux collaborateurs. Il y a plus de 150 millions d'enfants qui travaillent dans le monde : faites attention lorsque vous recrutez un nouveau collaborateur, en particulier dans les pays émergents.

Vous dites que nous devons lutter contre l'esclavage. On dirait qu'on parle du 19^{ème} siècle ! Est-ce toujours une réalité ?

On estime à 40 millions le nombre de personnes travaillant dans des conditions d'esclavage moderne dans le monde ! La forme la plus commune est le travail en servitude (ou servitude pour dette), en vertu de quoi les gens doivent travailler pour rembourser leur dette. Surveillez les signes d'esclavage moderne dans l'entreprise ou dans la chaîne d'approvisionnement.

Quelques questions simples qu'il convient de se poser :

- > Le salarié a-t-il un passeport ?
- > Est-il/elle libre de ses mouvements ?
- > Travaille-t-il/elle gratuitement ou quasi gratuitement ?



> Diversité et égalité des chances

**Nous promovons la diversité et l'égalité des chances.
Nous recrutons nos collaborateurs en fonction de leurs compétences, de leur professionnalisme et de leurs performances.**

La diversité correspond à la somme de toutes nos caractéristiques uniques (cf. illustration ci dessous).

Il y a discrimination dès lors que l'on utilise l'une ou plusieurs de ces caractéristiques dans des situations professionnelles telles que le recrutement ou la promotion de collaborateurs.

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, qu'elle soit fondée sur :

- > le genre ;
- > la santé ou le handicap ;
- > l'orientation sexuelle ;
- > l'état civil ou la situation familiale ;
- > les croyances religieuses ;
- > les opinions politiques ;
- > l'activité syndicale ;
- > l'apparence physique ;
- > l'âge ;
- > les origines ethniques, sociales, culturelles ou géographiques.

Nous nous efforçons d'attirer, de développer et de fidéliser une main-d'oeuvre diverse, à l'image du monde qui nous entoure.

Nous faisons tout notre possible pour garantir un environnement de travail inclusif qui fait de nos différences une force.

Nous respectons les lois et réglementations sur la discrimination des pays où nous sommes présents.

Nous assurons une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de formation, de salaire et de progression professionnelle.

Nous promovons les compétences, l'expertise et l'exemplarité au sein de nos équipes.



Le service des ressources humaines m'a suggéré d'intégrer une personne en situation de handicap dans mon équipe. Je sais que la diversité est importante mais je redoute que cette personne soit souvent en arrêt maladie : cela pourrait perturber le reste de l'équipe. Je redoute également de devoir lui réserver un traitement spécial, ce qui alimenterait la jalousie des autres membres de l'équipe.

Ce sont des idées préconçues. L'expérience montre que la présence de personnes en situation de handicap ne modifie pas fondamentalement les relations professionnelles. Comme pour tout un chacun, les candidats en situation de handicap sont recrutés en fonction de leurs compétences. La seule différence est que nous nous assurons systématiquement de la compatibilité entre le collaborateur et le poste qu'il occupe. Certaines mesures d'adaptation peuvent se révéler nécessaires, mais, en réalité, c'est rarement le cas.

Promouvoir la diversité signifie-t-il que je dois uniquement recruter et promouvoir des femmes ou des personnes issues de minorités ethniques ?

Non, ce n'est pas ce que l'on attend de vous. Nous recrutons en fonction du mérite : vous devez donc choisir le meilleur candidat pour le poste concerné. Toutefois, gardez à l'esprit que la diversité ne se limite pas aux seules femmes et minorités ethniques. Elle concerne également d'autres groupes souvent discriminés comme les seniors.



[Politique Rémunération et Avantages \(en anglais\)](#)
[Politique Emploi \(en anglais - Publication prévue en 2019\).](#)





> Lutte contre le harcèlement

Nous défendons le droit au respect et à la dignité humaine : nous combattons toutes les formes de harcèlement ou de violence.

Le harcèlement désigne tout comportement ou agissement importun qui n'a aucune fonction professionnelle légitime.

Le harcèlement consiste à intimider, humilier ou offenser une autre personne ou d'autres personnes. Il se peut que les réglementations applicables dans votre pays donnent une définition de ce qui constitue le harcèlement (sexuel et/ou moral).

Plus précisément, le harcèlement sexuel désigne un comportement verbal, visuel ou physique de nature sexuelle qui se révèle importun ou qui incommoder la personne qui en est la victime.

La pression qu'engendre le harcèlement affecte la performance professionnelle et crée un environnement de travail intimidant, hostile et détestable. Il nous incombe donc, ensemble, de prévenir et de détecter toute forme de harcèlement.

En cas de harcèlement, l'intention du harceleur présumé est sans importance. Ce qui importe est le ressenti de la personne harcelée. Par conséquent, si vous soupçonnez un cas de harcèlement, n'ayez pas peur d'en parler et de demander conseil.

Vous pouvez également signaler tout cas de harcèlement à l'encontre de vos collègues.



Le service des ressources humaines vous indiquera s'il existe une politique ou une loi précise sur le sujet dans votre pays.

En France, vous pouvez également contacter le référent de votre Comité Social et Économique (CSE) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



Mon manager peut parfois se montrer très intimidant. Je sais qu'il/elle nous met la pression pour que nous produisions un travail de qualité et que, malgré son tempérament, il/elle est quelqu'un de bien. Néanmoins, il arrive qu'il/elle humilie véritablement des collaborateurs et cela sape le moral de toute l'équipe. S'agit-il d'un cas de harcèlement ?

Votre manager est censé stimuler son équipe pour qu'elle produise un travail de qualité. Cela signifie qu'il/elle critiquera ou commentera les performances des membres de l'équipe. Toutefois, un chef d'équipe doit également traiter les membres de son équipe avec respect et agir avec tact. Si vous estimez que vous n'êtes pas traité de manière professionnelle, vous devriez en parler avec votre manager, à votre interlocuteur au sein du service des ressources humaines ou au responsable de votre site.

Un nouveau directeur/une nouvelle directrice de service a rejoint l'équipe et je sens qu'il/elle veut vraiment me pousser vers la sortie. Il/elle ne fait que des commentaires désobligeants sur mon travail. Je redoute désormais de faire la moindre erreur et, même, de venir travailler. Est-ce normal ?

Le harcèlement peut prendre diverses formes. Cela inclut de pousser délibérément une personne à la faute ou de créer une situation d'isolement physique ou social. Nous vous conseillons d'aborder le sujet avec votre manager ou avec votre interlocuteur au sein de votre service des ressources humaines. Dans tous les cas, vous ne devriez pas venir au travail avec la peur au ventre ou mettre votre santé en danger.



> Vie privée

Nous avons tous le droit d'avoir une vie privée et nous devons faire attention lorsque nous utilisons nos données personnelles.

Au sein du Groupe Delachaux, nous devons stocker et traiter de nombreuses données personnelles à des fins administratives ou pour tenir à jour une base de données sur les clients, par exemple.

Les données personnelles sont des informations qui, directement ou indirectement, concernent un individu ou qui sont potentiellement sensibles.

En tant que salarié du Groupe Delachaux, vous jouissez de certains droits en ce qui concerne votre vie privée et vos données personnelles. Votre interlocuteur au sein de votre service local de ressources humaines (ou le Responsable de la protection des données dans les pays membres de l'Union européenne) peut vous fournir des informations exhaustives et répondre à vos questions sur le sujet.

Vous devez également être prudent lorsque vous traitez les données personnelles d'autres salariés, clients ou fournisseurs.

Gardez toujours en tête le lieu de stockage des données personnelles et à quelles fins elles sont utilisées. Vous ne devez collecter que les informations qui se révèlent nécessaires.

Vous devez vous assurer que les tiers avec qui vous travaillez et avec qui vous êtes susceptibles de partager des données personnelles respectent les réglementations applicables en matière de respect de la vie privée.



Mon ordinateur portable professionnel m'a été dérobé et il contenait des données personnelles sur les clients et les salariés du Groupe. Que dois-je faire ?

Il s'agit d'une violation de données personnelles. Vous devez informer le Responsable de la protection des données (pour les pays de l'Union européenne) ou votre interlocuteur au sein de votre service local de ressources humaines.

J'ai pris une photo de mon équipe lors d'un événement caritatif qui a eu lieu récemment et je voudrais la publier dans le prochain Trame et sur les réseaux sociaux. Puis-je le faire ?

Une photo est considérée comme une donnée personnelle. Il vous faudra donc obtenir une autorisation pour pouvoir l'utiliser dans des supports de communication interne ou externe. Vous pouvez obtenir un formulaire d'autorisation sur l'intranet du Groupe Delachaux ou auprès de la direction de la communication.

A. Données personnelles génériques

- > Identification (nom, adresse...)
 - > CV
- > Journal d'appels téléphoniques
- > Données fiscales
- > Photographies
- > Informations sur le conjoint



B. Données personnelles sensibles

- > Opinions politiques ou religieuses
- > Appartenance à un syndicat
- > Situation financière
- > Salaire
- > Handicaps
- > État de santé
- > ADN
- > Données biométriques
- > Signature électronique
- > Orientation sexuelle
- > Casier judiciaire

- > Informations sur les enfants



[Politique générale en matière de protection des données \(en anglais - Publication prévue en 2019\)](#)



> Mécénat et Philanthropie

Nous participons de manière active et bénéfique à la vie des communautés environnantes.

Le mécénat et les dons à des oeuvres caritatives nous permettent de faire le bien à l'extérieur de la société et de soutenir des causes ou des organisations non gouvernementales (ONG).

Nous encourageons les salariés à agir en tant que citoyens responsables durant leur temps libre et à participer à des activités associatives. Si la cause soutenue est compatible avec WHO WE ARE et OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT (voir page 2), vous pouvez organiser des collectes de fonds sur le lieu de travail. En cas de doute, veuillez consulter votre manager ou votre interlocuteur au sein du service des ressources humaines.

Nous pouvons utiliser les fonds de la société pour soutenir une action gouvernementale ou une association, à condition que leurs valeurs soient compatibles avec notre Code d'Éthique. Nous considérons le mécénat et philanthropie comme des engagements sur le long terme. Toutes les actions, quelle que soit leur ampleur, doivent être entreprises avec une vision claire sur la façon dont il conviendra de développer les partenariats concernés sur la durée.

Les dons à des oeuvres caritatives peuvent se révéler être des tentatives déguisées de corruption. Vous devez vous assurer que le montant et la fréquence de ces dons, ainsi que le contexte dans lequel ils ont lieu, ne puissent pas être considérés comme un acte de corruption ou comme un don à un parti politique (voir page 12 Représentation et lobbying).

En cas de dons ou de partenariat, veuillez consulter le service de Responsabilité sociale de l'entreprise.



Je participe à un appel d'offres pour un marché public. Au milieu du processus de négociations, un ministre m'a demandé de faire un don caritatif en faveur d'une école locale. La somme est minime par rapport à la valeur du projet. C'est une bonne cause, qui donnera une bonne image. Puis-je accepter ?

Les dons à des oeuvres caritatives sont généralement une bonne chose mais il arrive que certains organismes caritatifs soient corrompus ou servent de canaux de corruption. Vous devez vous renseigner sur cet organisme caritatif et vérifier que les fonds ne sont pas détournés au profit d'autres bénéficiaires.

Par ailleurs, dans la mesure où vous êtes en pleines négociations, le don sera sûrement perçu comme un pot-de-vin destiné à inciter le ministre à vous attribuer le marché.

Sachez que les dons en lien avec des activités commerciales comportent toujours un risque et doivent être évités. C'est la raison pour laquelle il est important d'avoir un objectif sur le long terme concernant le développement de vos partenariats ou vos engagements.

Je suis bénévole dans une association qui promeut l'éducation. Nous organisons un marathon pour lever des fonds et j'aimerais en parler dans l'entreprise. Puis-je épingleur une annonce sur le panneau d'affichage ?

Bien sûr ! De plus, si cette cause offre représente une opportunité compatible avec nos valeurs éthiques, nous vous invitons à en parler à votre manager pour voir s'il est possible d'impliquer la société dans une grande campagne de parrainage de l'événement, voire dans un partenariat avec l'ONG. Vous pourriez être le parrain de ce projet et développer un programme de partenariat constructif sur le long terme. Les grandes histoires démarrent souvent ainsi !

N'oubliez pas qu'il est toujours bien vu d'avoir une vision de long terme et de nouer des partenariats qui conjuguent :

- > des apports en numéraire ;
- > des dons en nature ;
- > des dons de la part des salariés (d'argent, de temps, de matériel...);
- > un mécénat de compétences.

