



CODE DE CONDUITE

Nos principes pour une attitude responsable, parfaitement éthique, intègre et conforme au droit et aux réglementations

AVANT-PROPOS

Chers collègues,

Voici les mots prononcés par Walter Woll en 2011 pour expliquer comment une petite serrurerie a pu devenir l'entreprise Woll Maschinenbau GmbH (qui deviendra WOLL) :

Une famille dévouée à son entreprise, des collaborateurs qui ne travaillent pas uniquement dans l'entreprise, mais pour elle, des dirigeants qui s'occupent des clients de façon transparente, avec expertise et engagement, l'alliance de l'ingénierie, de l'artisanat et de la gestion sans oublier l'humanité, le respect des autres et du travail, l'unité entre collègues et avec l'entreprise.

Ces mots témoignent de notre engagement pour le succès de l'entreprise : une cohésion forte, la fiabilité, une responsabilité individuelle, l'ouverture et la transparence, ainsi que l'équité et un comportement toujours éthique et conforme à la loi, entre nous et envers notre environnement commercial.

C'est aussi cela que signifie notre slogan « WIR KÖNNEN. » : nous sommes capables.

Ce code de conduite s'adresse :

- à la Direction
- aux collaboratrices et collaborateurs de WOLL
- à l'assemblée des associés

Il résume dans un document les principes fondamentaux qui animaient, animent et animeront WOLL.

Il nous engage à adopter un comportement responsable, parfaitement éthique, intègre et conforme au droit et aux réglementations dans le cadre de nos relations entre nous et vis-à-vis de nos clients, de nos fournisseurs et du public. Il fournit également un cadre de référence pour nos activités professionnelles quotidiennes.

Pour protéger l'entreprise, mais aussi chaque employée et chaque employé, des conséquences dramatiques de fautes involontaires, il est également important que nous lisions et comprenions les valeurs et principes décrits dans ce code de conduite, et que nous les intégrions à notre travail quotidien.

Ainsi, le succès continuera d'être au rendez-vous !

Sarrebruck, mars 2024



Christina Woll
Direction



David Seiler
Direction



Claudia Woll
Présidente de la fondation
de la famille Woll

TABLE DES MATIÈRES



Nous assumons nos responsabilités

1	Comportement dans un environnement commercial	4
1.1	Respect des lois, des dispositions et des règlements internes	4
1.2	Choix de nos partenaires contractuels	4
1.3	Corruption et subornation	5
1.4	Dons et sponsorisations	5
1.5	Réglementations du commerce international, du contrôle des exportations et législation douanière	6
1.6	Taxes	6



Nous sommes justes

2	Concurrence loyale	7
2.1	Accords concernant la concurrence	7
2.2	Paiements	7
3	3 Prévention et transparence des conflits d'intérêts	8



Nous développons la confiance

4	Comportement envers les collègues	8
4.1	Égalité de traitement et non-discrimination	8
4.2	Droits de l'homme	9
4.3	Conditions de travail justes et sûres	9
4.4	Missions de nos cadres et culture de direction	9



Nous respectons

5	Sécurité au travail, de l'environnement et des produits	10
5.1	Protection des employés et de la santé	10
5.2	Protection de l'environnement	10
5.3	Sécurité des produits et qualité	11



Nous protégeons

6	Données et informations	12
6.1	Protection des informations et des données	12
7	Signalements et instructions	13
8	Formation et sensibilisation de nos collaborateurs	14
9	Obligation de respect	15



1.1 **Respect des lois, des dispositions et des règlements internes**

Pour toutes nos activités, nous sommes tenus de constamment respecter les lois et dispositions applicables, ainsi que toutes les réglementations et les standards internes de WOLL.

Nous agissons dans l'intérêt de WOLL uniquement si nous respectons ces normes, même si cela semble défavorable ou inapproprié d'un point de vue stratégique ou économique.

Nos cadres et nos collaborateurs doivent donc connaître les normes régissant leur domaine de responsabilité et ainsi participer à ce que ces obligations soient appliquées et préservées dans leurs secteurs de responsabilité.

1.2 **Choix de nos partenaires contractuels**

Le choix de nos partenaires contractuels est orienté par des aspects et des critères objectifs et économiques. Dans ce contexte, nous procédons de manière juste et sans préjugé.

Les préférences et refus subjectifs sont proscrits.

En se basant sur le code de conduite interne, WOLL a mis au point un code de conduite (Code of Conduct) distinct pour ses partenaires contractuels. Nous attendons de nos fournisseurs, clients et autres partenaires contractuels qu'ils respectent les valeurs communiquées dans le cadre de leurs relations commerciales avec WOLL, et qu'ils collaborent avec nous conformément à ce code de conduite.

En cas d'infraction grave et délibérée à ce code de conduite, WOLL mettra immédiatement fin à la relation commerciale ou de fourniture.

1.3 Corruption et subornation

Nous ne nous laissons pas soudoyer, et nous ne soudoyons pas!

WOLL interdit la corruption et toutes les formes de subornation et de corruption passive. Rentrent dans ces catégories les invitations et les cadeaux abusifs, les primes exceptionnelles injustifiées, l'utilisation abusive de dons, etc.

Aucun de nous n'est autorisé à proposer ou accorder à nos partenaires contractuels d'éventuels avantages sous la forme de cadeaux ou de dons d'une valeur excessivement élevée dépassant les limites usuelles ni à en accepter de la part de partenaires contractuels pour obtenir en retour un traitement de faveur pour nos activités commerciales. La valeur limite usuelle fixée par WOLL est de 50,00 €.

Cela inclut également les accords concernant directement ou indirectement l'octroi d'avantages en rapport avec l'attribution, l'acceptation, la livraison, l'exécution ou le paiement de commandes.

Aucun de nous n'est autorisé à profiter de sa position ou de sa fonction au sein de l'entreprise pour obtenir des avantages personnels.

Seuls sont autorisés les avantages prenant la forme d'activités de promotion ou ayant des fins similaires, les invitations à des événements pertinents d'un point de vue commercial ou à des repas en lien avec les affaires, de type et de valeur raisonnables, ainsi que des activités raisonnables permettant de développer des relations commerciales existantes et agissant dans les intérêts de WOLL.

Signaler et traiter les violations de ces limites

Si des partenaires contractuels proposent ou réclament des avantages ou des dons qui dépassent les limites ici définies, un refus doit leur être opposé ; l'incident doit immédiatement être rapporté à la Direction.

Les violations des dispositions susmentionnées ne sauraient être justifiées par l'argument selon lequel ces pratiques sont normales.

1.4 Dons et sponsorisations

Les sponsorisations, les dons et les subventions sont, selon WOLL, une contribution importante à l'engagement sociétal de l'entreprise. De tels avantages doivent donc toujours être accordés de manière transparente. Cela signifie que le bénéficiaire et l'utilisation concrète de ces avantages par le bénéficiaire doivent être connus et vérifiables.

Pour tous les avantages financiers, il est important que nous fassions attention à ce qu'ils soient cohérents avec l'image qui veut être donnée et qu'ils servent toujours à promouvoir les objectifs commerciaux de Woll Maschinenbau GmbH.

1.5

Réglementations du commerce international, du contrôle des exportations et législation douanière

En tant qu'entreprise agissant à l'international, il est naturel pour WOLL de respecter les dispositions applicables du commerce international, du contrôle des exportations et des douanes. Cela vaut également pour les dispositions existantes relatives aux opérations financières dans ce contexte et en vigueur dans les pays respectifs de nos partenaires contractuels.

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs chez Woll concerné(e)s par l'importation ou l'exportation de marchandises, de technologies ou de prestations de service prêtent une attention toute particulière à ce que les réglementations douanières et de commerce extérieur applicables, les lois relatives au contrôle des exportations et à l'importation, ainsi que toutes les dispositions et directives sont mises en application et respectées.

WOLL n'entreprend, ne permet, ni n'encourage aucune opération ni aucune mesure ayant pour objectif de procéder à des livraisons détournées dans des pays sous embargo ou visant à participer au financement du terrorisme.

1.6

Taxes

WOLL est conscient de sa responsabilité sociale concernant le respect des obligations fiscales et s'engage à respecter toutes les réglementations fiscales et à s'acquitter du paiement de toutes les taxes dues.

WOLL soutient toutes les procédures fiscales légales et garantit que le résultat fiscal est conforme aux réalités économiques et légales.

WOLL se désolidarise donc de toute activité visant à obtenir des avantages fiscaux illicites.

Ces principes valent également pour les relations avec les partenaires contractuels. Ne sera encouragée ni permise aucune action ni mesure pouvant être comparée à de la complicité de fraude fiscale ou à une minoration illégale des revenus imposables.



Nous sommes attachés aux règles de l'économie de marché libre et sociale et nous abstenons de toute activité interdite par la loi menant à la détérioration de la concurrence loyale, au niveau national comme international.

De même, nos partenaires contractuels et nos concurrents sont contraints à une concurrence loyale. Nous attendons donc d'eux qu'ils respectent aussi ces lois et réglementations.

2.1 Accords concernant la concurrence

WOLL veille à respecter les dispositions de la loi sur les cartels et du droit de la concurrence. Aucun accord sur les prix, capacités ou non-concurrence ne sera passé avec les concurrents, et aucune campagne de boycott à l'encontre de fournisseurs ou de clients ne sera entreprise ni soutenue. WOLL ne participe pas à la proposition d'offres fictives dans le cadre d'appels d'offre ou d'entente sur le partage de clients, de marchés, de programmes de production ou d'autres restrictions de concurrence.

2.2 Paiements

Les paiements effectués par WOLL pour les livraisons et les services reçus le sont directement au partenaire contractuel concerné dans le pays où se trouve le siège dudit partenaire. Les paiements en espèce sont interdits. La Direction doit immédiatement être informée de toute procédure de paiement et de tout accord non conforme à ces directives.



Dans le cadre de notre travail quotidien, chacun de nous prend régulièrement des décisions. Quand il peut être établi que les intérêts de l'entreprise sont en contradiction avec les intérêts personnels, cela peut mener à ce que la décision ne soit pas prise dans l'intérêt de l'entreprise, ce qui peut entraîner des préjudices durables à l'entreprise comme au collaborateur.

Toute personne se retrouvant dans une telle situation de conflit d'intérêts est tenue d'en informer son supérieur hiérarchique ou la Direction et de révéler ce conflit pour aboutir à une clarification et ainsi se protéger de décisions catastrophiques.

04

Comportement envers les collègues

4.1 Égalité de traitement et non-discrimination

Les relations avec nos collègues se font sous le signe du respect, de l'ouverture, de la tolérance et de l'estime mutuels.

Pour les décisions relatives au personnel, nous ne tolérons aucune forme de discrimination ou de traitement injuste sur la base du sexe, de l'origine ethnique, de la couleur de peau, de la nationalité, de la religion ou encore de la vision du monde, de l'âge, de la situation familiale, de la citoyenneté, du handicap, de l'état de santé, de la corpulence, de l'apparence, de l'identité sexuelle ou des idées ou activités politiques légales.

Les comportements illégaux et discriminatoires ne seront tolérés sous aucun prétexte et seront immédiatement sanctionnés.

Ce principe de base est valable chez WOLL pour l'embauche de nouvelles collaboratrices et de nouveaux collaborateurs, ainsi que pour les relations professionnelles déjà existantes, mais également pour les mandataires et les travailleurs intérimaires avec lesquels nous collaborons.

Seuls doivent être pris en compte pour l'évolution individuelle au sein de l'entreprise les performances, l'expérience, les compétences ainsi que l'engagement dans l'entreprise.

WOLL veille à ce que les choix et décisions concernant les formations initiales et continues soient faits de façon juste et équitable.

4.2 Droits de l'homme

Nous respectons la dignité et les droits individuels de nos collègues et de nos partenaires contractuels. Nous désapprouvons le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que toute forme d'exploitation et de discrimination.

4.3 Conditions de travail justes et sûres

La garantie de conditions de travail justes et sûres est une revendication de notre entreprise familiale et fait partie intégrante de son crédo. Nous respectons les exigences légales en ce qui concerne les conditions de travail justes, ce qui englobe également les salaires, le temps de travail et la protection de la vie privée de chaque individu.

4.4 Missions de nos cadres et culture de direction

Les membres de la Direction de WOLL se considèrent comme des modèles et prennent à cœur leur devoir de diligence envers les collaborateurs qui leur sont confiés.

Ils incarnent les valeurs de WOLL et personnifient la culture de la famille et de l'entreprise qu'ils transmettent à leurs collaborateurs et collaboratrices.

Ils prennent ainsi des mesures cohérentes pour lutter contre tous les comportements qui ne sont pas en adéquation avec les valeurs de WOLL et le présent code de conduite.



5.1 Protection des employés et de la santé

WOLL s'efforce de développer le bien-être physique et psychique dans l'entreprise et de garantir un lieu de travail sain et sans danger à l'aide d'équipements de grande qualité, de mécanismes de protection techniques et aussi d'un centre de soin et d'autres activités bénéfiques pour la santé.

En retour, nous attendons de tous nos collaborateurs qu'ils contribuent activement à la sécurité et à la protection sanitaire de leur propre secteur d'activité, ainsi qu'à la mise en œuvre de dispositions et règles légales et internes favorisant la protection des employés et de la santé, pour protéger leurs semblables et eux-mêmes.

Pour cela, nous sommes tous tenus de faire de la sécurité une priorité dans le cadre de nos activités, d'agir de manière préventive, de signaler les situations dangereuses et de faire des propositions visant à améliorer la sécurité.

Pour cela, nous pouvons compter sur notre système de gestion de la sécurité au travail ISO 45001 et les procédures et procédés qu'il décrit.

5.2 Protection de l'environnement

Pour la fabrication de nos produits, nous nous engageons à constamment mettre en œuvre les processus nécessaires dans le respect de l'environnement et à éviter d'avoir un impact négatif excessif sur l'environnement. C'est également valable pour les machines que nous réalisons pour nos clients. Grâce à des mesures de transformation et de renouvellement, nous nous efforçons d'optimiser les installations que nous utilisons, et ainsi de minimiser leur impact sur l'environnement et le climat.

Chez WOLL, nous sommes tous responsables de notre contribution à la protection de l'environnement et du climat en adoptant un comportement adapté.

La méthode commune permettant d'atteindre une entreprise et un mode de pensée conscients de l'environnement, ainsi que notre effort à surveiller et améliorer de façon constante notre performance environnementale sont les principales raisons pour lesquelles nous avons implémenté un système de gestion environnementale.

5.3 **Sécurité des produits et qualité**

Nous devons notre succès commercial à notre engagement sur le long terme et aux bonnes relations que nous entretenons avec nos clients. Il est donc d'autant plus important pour nous de toujours fournir à nos clients des machines, des composants et des pièces de grande qualité, sans défaut et sans danger.

Au cours du développement, de la fabrication et du montage de nos produits, nous nous assurons qu'ils ne présentent pas de défaut ou de propriétés dangereuses pouvant nuire d'une manière ou d'une autre à la santé ou aux biens de nos clients.



6.1 Protection des informations et des données

Le savoir-faire que nous avons acquis en commun est un des principaux facteurs de notre succès, et c'est à lui que nous devons l'existence de WOLL et son avenir. Nous prenons donc grand soin à ce que les données de l'entreprise, les droits qu'elle détient, ses secrets industriels, ainsi que les informations que nous ont confiées les clients et d'autres tiers soient traités convenablement, qu'ils soient correctement protégés et qu'ils ne soient pas transmis ou dévoilés sans autorisation.

Sont considérées comme informations confidentielles toutes les informations commerciales de WOLL, de ses clients ou de ses fournisseurs et qui ne sont pas connues du public.

Les manquements en termes de sécurité des informations peuvent provoquer de graves problèmes et dommages à l'entreprise WOLL.

C'est pourquoi nous avons mis en place, pour les processus et les actions critiques qui mettent en danger ou peuvent mettre en danger la sécurité des informations de WOLL et de ses partenaires contractuels, des directives de comportement et de traitement claires à respecter constamment dans le cadre de nos activités commerciales.



Chacun est invité à signaler les anomalies, risques, fautes, et violations des dispositions légales, des directives internes et en particulier des principes et lignes directrices décrits dans ce code de conduite pour participer à la protection de l'entreprise et ainsi prévenir les comportements pouvant porter atteinte à l'entreprise.

Pour cela, il est possible d'employer les moyens de communication habituels, par l'intermédiaire du supérieur direct ou de façon anonyme via une soumission écrite au département des ressources humaines.

Soyez naturellement assuré qu'aucun signalement ne pourra être préjudiciable s'il est fait conformément aux directives de WOLL. Même s'il s'avère par la suite que le signalement était injustifié.



Avoir des collaborateurs formés et attentifs constitue la meilleure des préventions pour comprendre la facilité avec laquelle une loi ou une consigne peut être transgressée, avec des conséquences durables sur la détérioration de l'image ou encore des actions en responsabilité. C'est pour cette raison que des formations à la compliance ont été mises en place et proposées sur la base de ce code de conduite.

NOS PRINCIPES SONT ÉTROITEMENT LIÉS



Nous assumons nos responsabilités



Nous sommes justes



Nous développons la confiance



Nous respectons



Nous protégeons

09

Obligation de respect

Dans le cadre de mes activités au sein de WOLL Maschinenbau GmbH, je m'engage à respecter et à appliquer les valeurs décrites dans ce code de conduite.

Nom: _____

Prénom: _____

Lieu, date

Signature

CONTACT

En cas de doute ou de question concernant la conformité du comportement, nos collaborateurs peuvent à tout moment prendre contact avec leur responsable hiérarchique.



CODE DE CONDUITE | CODE OF CONDUCT

AUTEURS : PASCAL KASEL, DR. OLIVER ROMMÉ | MARS 2024

WOLL MASCHINENBAU GmbH | Krughütter Straße 93 | D-66128 Saarbrücken