



CODE DE CONDUITE

2017

1-PREAMBULE

- 1.1 **Validité**
- 1.2 **Règlement intérieur et convention collective**

2-CODE DE CONDUITE

Agir au mieux des intérêts d'Eurofoil

- 2.1 **Conflits d'intérêts**
- 2.2 **Cadeaux et pourboires**

Promouvoir un environnement de travail favorable

- 2.3 **Respect des droits de la personne**
- 2.4 **Utilisation appropriée du matériel, de la messagerie électronique et de l'Internet**
- 2.5 **Consommation d'alcool ou de drogue sur le lieu de travail**
- 2.6 **Obligation de loyauté**
- 2.7 **Travail des enfants**

Protection du patrimoine de l'entreprise

- 2.8 **Utilisation appropriée des actifs de l'entreprise**
- 2.9 **Protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle**

3-RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT DE LA SANTE ET DE LA SECURITE

4-SIGNALER LES SITUATIONS A RISQUE

- 4.1 **Signalement interne**
- 4.2 **Signalement externe**

1-PREAMBULE

Le code de conduite EUROFOIL contient un certain nombre de principes fondamentaux et de rappel du règlement intérieur et de la convention collective interne en vigueur.

Il se veut un outil de référence **simple** qui vise la mise en application uniforme et cohérente de nos principes éthiques en adoptant les meilleures pratiques afin de maintenir la confiance.

Chacun est amené à contribuer, au quotidien et selon ses moyens, à bâtir un environnement de travail fondé sur le respect, la confiance et l'intégrité.

Le présent Code met à votre disposition des directives essentielles destinées à vous aider à comprendre vos responsabilités, à l'inclusion de votre obligation de vous conformer aux lois et législations.

Le Code de conduite permet à tous les employés d'Eurofoil de mieux comprendre comment réagir face à diverses situations professionnelles, autant au sein de l'entreprise qu'en dehors. Les directives claires permettent à chacun de déterminer si sa conduite est conforme aux normes éthiques.

1.1 Validité

Le présent code de conduite s'applique entièrement à tout le personnel employé par Eurofoil (y compris le personnel temporaire, et les stagiaires etc..).

1.2 Règlement intérieur et convention collective

Eurofoil est régie par un règlement intérieur et une convention collective en vigueur depuis 2014, signé par les partenaires sociaux et l'employeur et applicable à l'ensemble des salariés d'Eurofoil.

En toutes circonstances, nous avons l'obligation de nous conformer aux lois et à la réglementation applicable. En cas de conflit juridique, c'est la règle la plus favorable au salarié qui s'applique.

2-CODE DE CONDUITE

Agir au mieux des intérêts d'Eurofoil

2.1 Conflits d'intérêts

Les employés sont tenus d'éviter toute activité engendrant ou semblant engendrer un conflit entre leur intérêt personnel et celui d'Eurofoil.

2.2 Cadeaux et pourboires

Les employés doivent faire preuve d'une attention particulière en matière de cadeaux, pourboires et autres formes d'avantages spéciaux offerts à ou par des clients, fournisseurs ou concurrents et pouvant être perçus comme une tentative d'obtenir un traitement favorable. En règle générale, les employés doivent consulter leur représentant des Ressources humaines avant de donner ou d'accepter de tels avantages.

Promouvoir un environnement de travail favorable

2.3 Respect des droits de la personne

Eurofoil s'inspire des principes de non-discrimination et de respect des droits de la personne et des libertés individuelles de tous les citoyens conformément à législation en vigueur. Tous les employés sont tenus de traiter les collègues, sous-traitant avec respect, équité et dignité.

Aucune forme de harcèlement sur le lieu de travail ne sera tolérée. Eurofoil encourage ses employés à signaler toute infraction aux politiques de l'entreprise ou aux lois applicables au responsable ou superviseur approprié, à un représentant des Ressources humaines ou de la délégation du personnel. Toute mesure de représailles de la part d'Eurofoil ou de ses employés à l'encontre d'un autre employé ayant signalé de bonne foi un manquement à la loi ne sera pas toléré.

Toute forme de discrimination et de harcèlement est interdite. (art 52 – convention collective)

2.4 Utilisation appropriée du matériel, de la messagerie électronique et de l'Internet

L'ensemble des logiciels et du matériel est la propriété d'Eurofoil et doit être utilisé à des fins professionnelles, y compris l'utilisation de l'Internet et des systèmes de messagerie électronique. Une utilisation personnelle occasionnelle, restreinte et appropriée est tolérée dans la mesure où elle ne perturbe pas les activités de l'entreprise. Chaque employé est responsable de la gestion et de la protection des données, fichiers et autre matériel et équipement appartenant à Eurofoil. Chaque employé est également responsable des données et fichiers électroniques qu'il envoie.

(Des détails sont apportés dans l'art. 9 du règlement intérieur)

2.5 Consommation d'alcool ou de drogue sur le lieu de travail

Eurofoil interdit la consommation d'alcool et la possession, fabrication, consommation et distribution illégale de toute substance à usage contrôlé sur le lieu de travail, ou dans tout lieu où un employé pourrait être considéré comme un représentant de l'entreprise.

(Voir plus de détail dans l'art 4.4 du règlement intérieur)

2.6 Obligation de loyauté

Pendant son activité au service de l'Employeur, le Salarié ne peut exercer d'autres activités professionnelles, ni directement, ni indirectement, sans avoir obtenu préalablement l'autorisation écrite de l'Employeur.

Le contrat de travail, comme toute convention, oblige les parties signataires et doit être exécuté de bonne foi, conformément à l'article 1134 du Code Civil.

Le Salarié atteste par la signature du contrat de l'exactitude des renseignements fournis sur son curriculum vitae et plus particulièrement de l'exactitude des formations suivies, des diplômes obtenus et de l'expérience professionnelle acquise.

La fourniture par le Salarié de faux renseignements quant aux formations suivies, aux diplômes obtenus et à l'expérience professionnelle acquise, constitue une faute grave rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail.

2.7 Travail des enfants

Eurofoil interdit d'employer des enfants à des travaux d'une nature quelconque.

Est considéré comme travail des enfants, tout travail rémunéré ou non, accompli par des enfants ainsi que tout travail non rémunéré mais accompli d'une façon répétée ou régulière. Eurofoil engage des salariés uniquement au-delà de 18 ans.

Protection du patrimoine de l'entreprise

2.8 Utilisation appropriée des actifs de l'entreprise

L'utilisation, la dépense ou la distribution illégale, non éthique ou non autorisée de fonds ou de biens appartenant à l'entreprise (propriété intellectuelle, ordinateurs, téléphones, véhicules et autres actifs) par un employé à des fins personnelles est interdite.

2.9 Protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle

Pendant la durée de son contrat, le Salarié s'engage à respecter une stricte obligation de discrétion sur tout ce qui concerne l'activité et les affaires, confidentielles ou non, de la Société, de ses sociétés filiales et affiliées, tout secret de fabrication, brevet, savoir-faire et toutes autres connaissances techniques qu'il acquiert dans l'exercice de ses fonctions ou non. Il en est de même en ce qui concerne toutes informations relatives aux salariés et clients de la Société.

De même, Eurofoil s'engage à rémunérer ses salariés sur les éléments contractuels en temps et en heure et garder les informations de manière strictement confidentielle.

3- RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT DE LA SANTE ET DE LA SECURITE

Durabilité ; respect de l'environnement, de la santé et de la sécurité

Eurofoil s'efforce d'être une entreprise citoyenne. Afin d'exceller sur le plan économique, environnemental et social, Eurofoil s'engage à intégrer des solutions durables dans ses procédés et ses produits. Eurofoil encourage chacun de ses employés à promouvoir la durabilité dans le cadre de ses activités quotidiennes au sein de l'entreprise.

Nous tenons à gérer nos activités de manière responsable vis-à-vis de l'environnement et à nous conformer à toutes les législations et réglementations applicables en la matière. Il vous est demandé de suivre ces règles lors de la conduite de vos activités professionnelles. Vous devez, en outre, aviser sans délai votre supérieur hiérarchique immédiatement et votre responsable EHS de tout événement dont vous êtes témoin susceptible de constituer une violation au regard de la loi ou d'une réglementation portant sur la protection de l'environnement.

Offrir un environnement sûr et sain à nos salariés et à nos visiteurs sur nos lieux de travail fait également partie de nos priorités. A ce titre, vous devez mener vos activités en respectant les lois et réglementation applicables en matière de santé et de sécurité et vous conformer aux règles internes adoptés par notre société dans ces différents domaines. De surcroît, il vous est demandé de signaler immédiatement à votre supérieur hiérarchique tout accident, blessure, situation ou pratique dangereuse dont vous avez connaissance conformément aux dispositions du règlement intérieur de votre établissement concernant ce type d'alerte.

4- SIGNALER LES SITUATIONS NON CONFORMES AU CODE

4.1 Signalement interne

Lorsque nous constatons une situation qui semble déroger au code d'éthique, il faut le signaler par le biais d'outils internes. Eurofoil encourage d'abord la discussion avec la personne concernée, si les circonstances le permettent en lien avec les partenaires sociaux et les Ressources Humaines. Le dialogue est particulièrement utile pour clarifier les situations avant de porter un jugement.

Dans certaines circonstances, il est préférable de s'adresser à son supérieur hiérarchique. Celui-ci doit porter attention à nos préoccupations et répondre à nos questions en matière d'éthique, dans la mesure de ses capacités. Il peut conseiller de consulter une autre ressource, mais dans la plupart des cas, il est à même d'intervenir. Les superviseurs et managers sont chargés de veiller au respect du code et d'agir lorsqu'un manquement au code ou au règlement et la convention collective est rapporté.

La convention collective prévoit des sanctions en cas de manquement.

4.2 Signalement externe

Bien que le syndicat d'entreprise a la possibilité d'utiliser des outils de contrôle auprès d'organisme assermenté comme l'Inspection du travail et des mines pour faire contrôler des situations problématiques, nous mettons à disposition une **LIGNE D'ALERTE** à l'ensemble du personnel permettant de signaler un manquement au code d'éthique.

Eurofoil s'engage à protéger les individus ayant signalé des manquements avérés ou suspectés au code de travail à la loi ou à l'éthique fondés sur des **motifs réels et sérieux**.

Rôle de la personne d'alerte :

- Il est anonyme
- Il décrit la situation, la date ou la période de la survenance de la situation
- Les motifs sont réels et sérieux
- Détenir une copie de tout document qui soutient le signalement et prouve que ce n'est pas calomnieux

Toutes alertes pertinentes sont remises au service Ressources Humaines et obligation d'informer la délégation du personnel.



+352 46 40 01 305

Bien évidemment, le code de conduite ne prétend pas couvrir toutes les situations susceptibles de survenir, puisqu'elles peuvent être aussi variées que diverses selon les fonctions, les responsabilités et les situations auxquelles nous sommes exposés. L'important est de prendre la meilleure décision selon les circonstances.