

Structure

- 1) Introduction
- 2) Coexistence sociale
- 3) Sécurité au travail
- 4) Intégrité commerciale
- 5) Protection des données
- 6) Environnement/Durabilité

1. Introduction

Depuis sa création en 1873, Julius Fröbus GmbH est synonyme d'excellence dans la production de médias. En tant qu'entreprise de services riche en traditions, nous sommes conscients de notre rôle vis-à-vis de nos clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, collaborateurs et de la société. Pour nous, l'intégrité commerciale, la transparence, la durabilité et les relations à long terme avec nos clients et nos collaborateurs sont des valeurs essentielles auxquelles nous sommes attachés.

Ce code de conduite décrit nos exigences minimales en matière de comportement éthique et responsable et a été convenu entre la direction et le comité d'entreprise ainsi que les associés. Nos associés, nos dirigeants et nos collaborateurs s'engagent à respecter les principes énoncés ci-dessous.

Nous voulons prendre en compte les domaines de la coexistence sociale, de la sécurité au travail, de l'intégrité commerciale (en particulier le comportement vis-à-vis de tiers tels que les clients ou les fournisseurs), du respect des dispositions légales, des droits de l'homme, de la protection des données et du traitement des informations ainsi que du commerce durable et écologique.

2. Coexistence sociale

Nous nous respectons mutuellement, indépendamment du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance religieuse, de la nationalité, du handicap ou des opinions politiques, de la position dans l'entreprise ou de l'ancienneté.

Notre action est guidée par des valeurs universelles, notamment l'intégrité et la dignité humaine. Chaque avis est important pour nous, peut nous faire avancer et sera entendu. Une culture de l'erreur ouverte est pratiquée, qui considère les erreurs comme une opportunité d'amélioration, afin qu'elles ne puissent pas se reproduire. Les critiques constructives de tout bord sont les bienvenues et favorisent la transparence et la confiance.

L'expertise professionnelle, la passion pour notre travail et une approche amicale et serviable sont les traits caractéristiques de nos collaborateurs. Nous attendons de la fiabilité, de l'honnêteté et un comportement moral et légal irréprochable, tant de notre part que de celle de nos partenaires commerciaux.

Nous ne tolérons aucune discrimination de quelque nature que ce soit et offrons, par le biais du comité d'entreprise, la possibilité de signaler à tout moment (même de manière anonyme) les manquements afin de pouvoir y remédier immédiatement.

Nous respectons les droits de l'homme et attendons de nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux qu'ils n'encouragent pas, ne pratiquent pas et ne profitent pas du travail des enfants ou du travail forcé et qu'ils ne le tolèrent pas dans leur propre cercle de fournisseurs.

Nous élisons systématiquement une représentation des employés, qui convient des intérêts des employés avec la direction dans des accords d'entreprise. Nos salaires sont convenus avec les collaborateurs et se basent sur les salaires conventionnels actuels des accords pour le secteur de l'imprimerie au sein de la Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di e.V., Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Karlstr. 123-127, 40210 Dusseldorf, Allemagne.

Le temps de travail hebdomadaire est de 37,5 heures. Les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre, conformément à un accord de distribution conclu entre le comité d'entreprise et la direction. Le congé annuel est généralement de 30 jours ouvrables. Il est possible de déroger à cette règle d'un commun accord dans le cadre d'un contrat individuel. La loi fédérale sur les congés (BUrIG) s'applique. Des avantages sociaux facultatifs, tels que des assurances directes, sont proposés aux employés.

Notre responsabilité sociale est un élément indispensable de la gestion d'entreprise et contribue au succès durable de notre entreprise.

3. Sécurité au travail

De multiples mesures sont prises pour garantir la sécurité et la santé de nos collaborateurs.

Un responsable interne de la sécurité contrôle régulièrement les conditions et les processus de l'entreprise du point de vue de la législation sur la protection du travail et signale les éventuelles lacunes, auxquelles il est ensuite remédié le plus rapidement possible. Chaque collaborateur reçoit une formation électronique sur les thèmes de la sécurité au travail et du travail ergonomique au poste de travail sur écran.

Nous respectons toujours les lois en vigueur, y compris dans le domaine de la protection du travail, comme la loi sur la mise en œuvre de mesures de protection du travail visant à améliorer la sécurité et la protection de la santé des employés au travail (Arbeitsschutzgesetz-ArbSchG) du 7 août 1996 (BGBl. I, p. 1 246), modifiée en dernier lieu par l'article 1 de la loi du 22 décembre 2020 (BGBl. I, p. 3 334), contenue dans la publication GV02 de la BG ETEM, et les prescriptions, règles, ordonnances, principes et lois pertinents de la DGUV (assurance accidents légale allemande). En outre, le règlement général sur la protection des données (RGPD) ainsi que les lois en vigueur sur le lieu de travail concernant le temps de travail selon la loi sur le temps de travail du 6 juin 1994 (BGBl. I p. 1 170, 1 171), modifiée en dernier lieu par l'article 6 de la loi du 22 décembre 2020 (BGBl. I p. 3 334), doivent être respectés.

La qualité de l'air dans les locaux de l'entreprise est régulièrement contrôlée et entretenue par une ventilation régulière, conformément aux exigences légales de la règle A3.6 relative à la ventilation des lieux de travail (ASRA3). Il est interdit de fumer dans tous les locaux de l'entreprise.

Nos mesures de sécurité au travail sont régulièrement contrôlées et optimisées par un prestataire de services externe.

Julius Fröbus GmbH veille en outre à ce qu'il y ait un nombre suffisant de secouristes sur le lieu de travail, à ce qu'ils soient formés et à ce que leurs connaissances soient continuellement mises à jour. Un nombre suffisant de responsables de la protection contre les incendies, l'entretien régulier de nos extincteurs par une entreprise spécialisée externe ainsi que l'exercice régulier du comportement à adopter en cas d'urgence sont autant de garanties supplémentaires de sécurité.

4. Intégrité commerciale

Nos collaborateurs sont tenus de se conformer aux règles générales de la concurrence loyale. Nous nous prononçons expressément contre toute forme de corruption et de concurrence déloyale. Aucun employé ne doit se laisser influencer dans ses décisions professionnelles par des tiers (par exemple en acceptant de l'argent ou des biens).

Cela ne concerne pas les pratiques commerciales généralement acceptées, comme les repas d'affaires ou la participation à des événements professionnels. Des invitations peuvent être lancées et acceptées (si elles sont appropriées).

Un comportement de confiance, de loyauté et d'intégrité est attendu de tous les collaborateurs. Nous refusons catégoriquement toute violation des lois locales et internationales ou des droits de l'homme. Il s'agit notamment du trafic d'influence, de la corruption, des infractions à la concurrence loyale et du blanchiment d'argent.

Nos activités commerciales sont menées en stricte conformité avec toutes les lois et réglementations relatives au droit des ententes et à la concurrence.

Nous attendons de tous nos collaborateurs qu'ils agissent toujours dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Bien entendu, nous respectons également les règles de conformité de nos clients et fournisseurs, dans la mesure où elles vont au-delà des normes convenues ici. Dans le cadre de la sélection de nos partenaires commerciaux, nous vérifions également, dans la mesure du possible, s'ils agissent eux aussi conformément à nos principes.

Nous ne travaillons pas pour des fabricants ou des distributeurs d'armes de guerre, ni pour des publications qui encouragent ou diffusent l'incitation à la haine, au racisme, au sexisme ou à la prostitution.

5. Protection des données

En tant qu'entreprise, nous attachons une très grande importance à la manipulation sensible des données, en particulier les données à caractère personnel ou les données transmises par les clients. Tous les collaborateurs sont tenus contractuellement de traiter les données de manière confidentielle et de garder le silence sur les secrets d'entreprise ainsi que sur les informations internes des clients, fournisseurs ou autres partenaires commerciaux. Cette obligation de confidentialité reste valable même après la fin de la relation de travail.

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) est bien entendu appliqué dans notre travail. Des responsables externes de la protection des données vérifient le respect des exigences légales.

Les informations que nous recevons de la part de tiers ne sont en principe pas divulguées, sauf si la loi l'exige ou le permet.

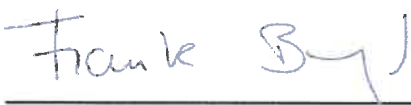
6. Environnement/Durabilité

Nous sommes conscients de notre responsabilité envers l'environnement, le climat et notre planète. Nous agissons de manière durable lorsque cela est possible. Nous organisons nos activités commerciales de manière à réduire au minimum les effets négatifs sur l'environnement et le climat. Nous souhaitons que chaque collaborateur intègre ce principe qui préserve les ressources.

Dans un avenir proche, nos besoins en énergie seront couverts à 100% par des énergies renouvelables. Les centres de données externes que nous utilisons doivent également être alimentés par de l'électricité « verte ». Pour les voyages d'affaires, nous utilisons le train plutôt que l'avion ou la voiture, dans la mesure du possible. Partout où nous le pouvons, nous utilisons des moyens de communication numériques, comme la vidéoconférence, pour éviter les déplacements professionnels non nécessaires. Nous avons l'intention de convertir progressivement notre flotte de véhicules à l'e-mobilité, là où c'est possible.

En tant qu'entreprise durable, nous passons en revue nos procédures, nos processus et nos comportements afin de préserver les ressources telles que le papier, l'eau et l'énergie. Notre communication se fait principalement sans papier, ce qui permet également de réduire la consommation d'eau.

Les infractions au présent code de conduite sont évaluées individuellement et peuvent, selon leur gravité, entraîner des conséquences en matière de droit du travail et de responsabilité civile.



Frank Bayerl (associé gérant)



Daniel Bietenbeck (président du comité d'entreprise)