

GREIFF

· CODE DE CONDUITE ·



Préambule

GREIFF adhère ~~adhèrent~~ aux principes de l'économie sociale de marché et soutiennent un commerce mondial libre et équitable. Conscientes de sa ~~leur~~ responsabilité sociale, elles s'engagent en faveur d'une organisation et d'un développement durables de la ~~leurs~~ chaînes d'approvisionnement sur le plan économique, social et écologique, que ce soit en Allemagne ou à l'étranger.

Le Code de Conduite reflète les principes de communs pour une action sociale responsable des entreprises. Il sert également de cadre d'orientation permettant aux entreprises d'orienter individuellement leurs décisions et leurs actions.

En tant que membre du groupe BESPO de l'Association allemande de la mode, GREIFF suit le code de conduite de l'industrie allemande du textile et de la mode de l'association global textile + mode (t + m).

Dans ce Code de Conduite, il est fait référence à différentes reprises à des accords internationaux mentionnés en bas de page qui s'adressent principalement aux états et pas aux entreprises. Les entreprises s'inspirent néanmoins de ces éléments dans la mesure où ils sont compatibles avec les activités du secteur privé.

1. Principes de base

GREIFF se considère comme faisant partie des sociétés dans lesquelles nous exerçons notre activité et nous nous engageons à adopter une gestion d'entreprise socialement responsable en tenant compte des répercussions directes et indirectes de notre activité commerciale sur la société et l'environnement et en cherchant constamment à concilier les intérêts économiques, sociaux et écologiques.

Nous agissons dans le respect des valeurs et des principes généralement reconnus, tels que l'intégrité et la légalité, et respectons en particulier les droits de l'homme et les normes de travail reconnus au niveau international, tels qu'ils sont énoncés dans le Code de Conduite.

Nous adhérons aux objectifs et au contenu du Code de Conduite et nous mettrons en œuvre toutes les mesures appropriées et raisonnables, dans le cadre de nos possibilités légales et réelles, afin de respecter en permanence l'engagement que nous avons pris sur une base volontaire sur tous les sites de notre entreprise, que ce soit en Allemagne ou à l'étranger. Si les réglementations nationales existantes sont en contradiction avec le contenu du Code de Conduite ou si le contexte national ne nous permet pas de nous y conformer pleinement, nous chercherons des solutions permettant de satisfaire aux exigences du Code de Conduite dans la mesure du possible.

2. Droits de l'homme et normes de travail

Nous respectons la dignité humaine et les droits de l'homme reconnus au niveau international, tels qu'ils sont notamment énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies (ONU)¹ et abordés dans les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux

¹ Déclaration universelle des droits de l'homme – Universal Declaration of Human Rights



entreprises et aux droits de l'homme² et dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales³. Nous tenons également compte des normes de travail internationalement reconnues de l'Organisation internationale du travail (OIT), telles qu'elles sont énoncées ci-après dans le Code de Conduite.

Dans l'ensemble de nos activités commerciales, nous nous efforçons toujours de ne pas être à l'origine de violations des droits de l'homme et de ne pas y contribuer. Et nous attendons la même chose de nos partenaires commerciaux. Dans la mesure où cela est nécessaire et possible, nous aidons nos fournisseurs à respecter ces principes.

2.1 Rapports de travail

Nous faisons preuve d'estime à l'égard de nos employés. Nous rejetons toute forme de sanction illégale, d'abus, de harcèlement, d'intimidation ou de tout autre traitement indigne à l'égard des travailleurs.

Nous respectons le droit du travail en vigueur dans tous nos rapports de travail et attendons la même chose de nos partenaires contractuels. Les travailleurs doivent recevoir, dès le début de leurs rapports de travail, des informations compréhensibles sur les conditions essentielles de travail, y compris leurs droits et obligations, ainsi que sur les horaires de travail, la rémunération et les modalités de paiement et de règlement.

Nous respectons et protégeons le droit des travailleurs de mettre fin à leurs rapports de travail en respectant le délai de préavis applicable.

2.2 Interdiction du travail des enfants et protection des jeunes travailleurs⁴

Nous ne tolérons pas le travail des enfants et respectons l'âge minimum légal d'admission à l'emploi. En tout état de cause, nous n'employons pas de personnes n'ayant pas atteint l'âge auquel, selon la législation du lieu d'emploi, cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas de personnes âgées de moins de 15 ans.

Nous attendons de nos partenaires contractuels qu'ils disposent de moyens adéquats pour déterminer l'âge des travailleurs afin d'éviter le travail des enfants. Si l'on constate des cas de travail d'enfants, il faut prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires visant en priorité à assurer le bien-être, la protection et le développement de l'enfant.

Dans le cas de personnes âgées de moins de 18 ans, les droits des jeunes travailleurs doivent être respectés ; ceux-ci ne peuvent être employés que s'il est garanti que les conditions de travail et d'emploi ne sont pas susceptibles de compromettre leur santé, leur sécurité ou leur moralité, ni de nuire à leur développement.

2.3 Interdiction du travail forcé⁵

Nous rejetons toute forme de travail forcé ou obligatoire, y compris toute forme de servitude pour dettes, de servage, d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, de traite des

² Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme – UN Guiding Principles on Business and Human Rights

³ Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – OECD Guidelines for Multinational Enterprises

⁴ Conventions de l'OIT n° 138 et 182 / 5 Conventions de l'OIT n°29 et 105



êtres humains ou d'autres formes de travail ou de services non volontaires, incompatibles avec les normes sociales et de travail reconnues au niveau international.

2.4 Rémunération⁶

En matière de rémunération des prestations de travail, nous nous conformons aux dispositions légales ou, si elles sont applicables, aux dispositions des conventions collectives. Nous garantissons que le salaire que nous versons aux travailleurs n'est pas inférieur au salaire minimum légal ou au salaire fixé par une convention collective applicable ou en usage dans le secteur. Dans les pays ou les régions où il n'existe pas de cadre légal ou de convention collective régissant les salaires, nous veillons tout particulièrement à ce que le salaire versé pour un temps de travail régulier à temps plein soit suffisant pour permettre aux travailleurs de subvenir à leurs besoins fondamentaux.

Nous ne tolérons pas les retenues sur salaire non autorisées par la loi, y compris les retenues sur salaire à titre de mesure disciplinaire.

2.5 Durée du travail⁷

Nous respectons les dispositions légales ou les conventions collectives applicables régissant la durée du travail, y compris les heures supplémentaires, les repos et les congés de récupération. Dans tous les cas, nous veillons à ce que

- la durée hebdomadaire régulière de travail ne dépasse pas 48 heures, plus un maximum de 12 heures supplémentaires par semaine,
- le droit au repos soit respecté chaque jour de travail,
- les travailleurs bénéficient régulièrement d'un jour de repos après six jours de travail consécutifs et
- les jours fériés légaux ou religieux et les congés soient respectés.

Les heures supplémentaires sont compensées ou rémunérées au moins conformément aux dispositions légales et à celles prévues par les conventions collectives ; leur prescription est exceptionnelle et repose exclusivement sur une base légale, une convention collective ou un contrat.

2.6 Liberté syndicale, droit d'association, droit d'organisation et de négociation collective⁸

Nous respectons le droit des travailleurs à la liberté syndicale, leur droit d'association et leur droit à la négociation collective, dans la mesure où cela est légalement autorisé et possible dans le pays d'emploi concerné. Si cela n'est pas autorisé, nous cherchons des compromis appropriés pour nos employés.

⁶ Conventions de l'OIT n° 26 et 131

⁷ Convention n° 1 de l'OIT ; Recommandation n° 110 de l'OIT

⁸ Conventions de l'OIT n° 11, 87, 98, 135 et 141



2.7 Diversité et inclusion, non-discrimination⁹

Nous encourageons un environnement de travail qui permet l'inclusion et dans lequel la diversité de nos employés est valorisée. Nous nous engageons à respecter l'égalité des chances et nous rejetons toute forme de discrimination ou d'inégalité de traitement injustifiée en matière d'emploi ou de profession, par exemple fondée sur l'origine nationale ou ethnique, l'origine sociale, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, le sexe, l'opinion politique, la religion ou les convictions.

Nous tenons également compte du principe de l'égalité des salaires entre les travailleurs de sexe masculin et de sexe féminin pour un travail de valeur égale.

2.8 Santé et sécurité des travailleurs¹⁰

Nous respectons les normes nationales et internationales en matière de santé et de sécurité au travail et veillons à créer un environnement de travail sûr et favorable à la santé afin de préserver la sécurité et la santé de nos employés, de protéger les tiers et de prévenir les accidents, les blessures et les maladies liées au travail. Cela implique des évaluations régulières des risques sur les lieux de travail et la mise en œuvre de mesures de prévention et de précaution appropriées, y compris la mise à disposition d'équipements de protection individuelle adéquats.

Nous veillons à ce que nos employés soient formés à tous les sujets pertinents en matière de santé et de sécurité au travail.

⁹ Conventions de l'OIT n° 100, 111 et 159 ; Recommandation de l'OIT n° 165

¹⁰ Conventions de l'OIT n° 155, 183 et 184 ; Recommandation de l'OIT n° 164



3. Responsabilité écologique

La protection et la préservation des bases naturelles de la vie nous concernent et nous engage tous. C'est dans cet esprit que nous exerçons nos activités commerciales en tenant compte des aspects écologiques et que nous adhérons aux objectifs de neutralité climatique pour l'avenir.

3.1 Protection de l'environnement et du climat

Nous assumons notre responsabilité écologique en respectant les dispositions légales en vigueur et les normes reconnues en matière de protection de l'environnement et du climat, et en déployant les efforts nécessaires permettant d'atténuer en permanence l'impact de nos activités commerciales sur l'environnement et le climat.

Nous avons mis en place des mesures appropriées, basées sur des normes légales et internationalement reconnues, qui couvrent notamment les thèmes suivants:

- Gestion professionnelle et responsable des substances dangereuses et autres produits chimiques ainsi que des déchets, y compris leur élimination.
- Efforts visant à réduire ou à éviter les déchets et à minimiser les émissions résultant des processus d'exploitation (par ex. eaux usées, air évacué, bruit, gaz à effet de serre).
- Préserver les ressources naturelles, par exemple en prenant des mesures permettant d'économiser l'eau et de réduire le recours aux produits chimiques et autres matières premières.
- Encourager l'utilisation de technologies, de procédés, de matières premières et de produits favorables à une économie circulaire et respectueux du climat et de l'environnement.
- Déployer des efforts visant à accroître l'efficacité énergétique et la part des énergies vertes ou renouvelables dans la consommation d'énergie sur les sites de nos entreprises.

3.2 Protection des animaux et des espèces

Nous respectons les principes du bien-être animal et de la biodiversité et adaptons nos activités commerciales en conséquence. La détention et l'utilisation des animaux doivent être conformes aux exigences légales en vigueur en matière de protection des animaux et répondre aux besoins de l'espèce. La Convention de Washington sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction¹¹ doit être respectée.

4. Gestion éthique et intégrité

Nous ne poursuivons que des pratiques et des objectifs commerciaux légitimes et n'entretenons des relations commerciales qu'avec des partenaires sérieux.

Nous faisons preuve d'équité et d'estime à l'égard de nos partenaires commerciaux et de nos

11 Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction – Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (CITES).



clients. Nous respectons les différents contextes juridiques, économiques, sociaux et culturels ainsi que les conditions des pays et régions dans lesquels nous sommes actifs. Les activités de notre entreprise sont toujours guidées par des valeurs et des principes éthiques universels, y compris l'intégrité et le respect de la dignité humaine.

Nous nous engageons en faveur d'un commerce mondial libre et équitable et nous respectons la législation et les lois des pays et des régions dans lesquels nous exerçons nos activités.

4.1 Corruption¹², contrôle du commerce, blanchiment d'argent

Nous rejetons toute forme de pots-de-vin et de corruption et évitons déjà toute apparence qui laisse supposer de telles pratiques, qu'il s'agisse de l'octroi ou de l'acceptation d'avantages déloyaux.

Nous agissons en conformité avec les réglementations en vigueur en matière de contrôle des importations et des exportations et nous nous conformons aux exigences légales en matière de prévention du blanchiment d'argent.

4.2 Concurrence loyale

Nous nous engageons en faveur d'une concurrence libre et loyale. Nous ne tolérons aucune entente anticoncurrentielle et veillons à agir en conformité avec les lois sur les cartels (lois antitrust) en vigueur. Nous rejetons tout avantage concurrentiel résultant de pratiques commerciales déloyales.

4.3 Données à caractère personnel, protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle

Nous respectons les droits de la personnalité de nos employés, de nos partenaires commerciaux et de nos clients et nous nous conformons aux dispositions légales et administratives en vigueur en matière de traitement des données à caractère personnel et de sécurité des informations dans le cadre du traitement de données à caractère personnel.

Nous veillons soigneusement à ce que les secrets commerciaux et autres informations confidentielles de nos partenaires commerciaux et clients qui nous sont confiés soient protégés de manière adéquate contre tout accès, toute utilisation et divulgation non autorisés, et ce au moins conformément aux dispositions légales applicables en matière de protection des secrets commerciaux.

Nous respectons la propriété intellectuelle de nos partenaires commerciaux, clients et autres tiers et veillons, lors du transfert de savoir-faire et de technologies, à mettre en place des mesures suffisantes pour protéger les droits de propriété intellectuelle.

4.4 Intérêts des consommateurs

Dans la mesure où nos produits et services concernent les intérêts des consommateurs, nous avons pris des mesures appropriées visant à garantir la sécurité et la qualité des produits ou services que nous proposons. Nous veillons à ce que nos produits ou services soient conformes aux dispositions légales applicables en matière de protection des consommateurs.

¹² Convention des Nations unies contre la corruption – United Nations Convention against Corruption



Dans le cadre de nos activités de promotion et de vente, nous tenons compte des intérêts des consommateurs en adoptant des pratiques commerciales, marketing et publicitaires équitables et en encourageant l'éducation des consommateurs. Nous accordons une attention particulière aux intérêts des enfants, des personnes âgées, des personnes handicapées et des autres groupes de consommateurs vulnérables.

5. Mise en œuvre

Nous fournissons des efforts appropriés et raisonnables pour nous conformer en permanence au contenu du Code de Conduite sur tous les sites de notre entreprise. Nous avons mis en place des mesures et des processus appropriés à cet effet et nous documentons leur mise en œuvre de manière adéquate au sein de notre entreprise. La direction de l'entreprise se renseigne à intervalles réguliers sur la mise en œuvre et le travail effectué par les services et les personnes responsables.

5.1 Communication et formation

Nous communiquons le contenu du Code de Conduite à nos employés, à nos partenaires commerciaux et à d'autres parties prenantes importantes et formons nos employés aux différents thèmes du Code de Conduite en fonction de leurs besoins. Nous attendons de nos employés qu'ils respectent le Code de Conduite.

5.2 Nos attentes concernant nos chaînes d'approvisionnement, mesures de contrôle

Le contenu du Code de Conduite reflète également nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs et autres partenaires contractuels dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous attendons d'eux qu'ils adhèrent au contenu du Code de Conduite ou qu'ils appliquent un code de conduite comparable et nous les encourageons à exiger de leurs partenaires contractuels de leur chaîne d'approvisionnement qu'ils se conforment à ces attentes.

Nous misons par principe sur des partenariats commerciaux durables. C'est pourquoi nous identifions et examinons nos partenaires contractuels de manière appropriée avant de nous engager dans un partenariat de livraison, par exemple en recueillant nous-mêmes des renseignements sur nos partenaires commerciaux, en procédant à une évaluation des fournisseurs ou par d'autres moyens similaires.

Nous nous réservons le droit, vis-à-vis de nos fournisseurs, de vérifier s'ils répondent à nos attentes, par exemple par le biais d'un audit. En cas de violation grave, nous nous réservons le droit de prendre les mesures contractuelles appropriées, y compris la résiliation de la relation commerciale. Dans tous les cas, nous attendons que les violations constatées fassent l'objet de mesures préventives ou correctives appropriées.

5.3 Signalement de violations

Nous prenons au sérieux toute violation du Code de Conduite. En cas de signalement de violations, nous prenons des mesures pour les clarifier de manière appropriée et confidentielle et, si nécessaire, nous prenons des mesures correctives ou préventives appropriées.



Nous, GREIFF Mode GmbH & Co. KG

- déclarons par notre signature que nous partageons les objectifs et le contenu du Code de Conduite et que nous ferons des efforts appropriés et raisonnables dans le cadre de nos possibilités respectives pour respecter en permanence l'engagement volontaire sur tous nos sites,
- transmettre le contenu du Code de conduite de manière appropriée à nos employés, partenaires commerciaux et autres parties prenantes clés,
- attendre de nos partenaires d'approvisionnement qu'ils respectent le contenu du code de conduite ou d'un autre code de conduite comparable et les encourager à exiger cela des partenaires contractuels de leur chaîne d'approvisionnement et
- prendre au sérieux toute violation du code de conduite et permettre à nos employés, partenaires commerciaux et autres personnes de nous informer de manière confidentielle de toute violation en utilisant les coordonnées suivantes : beschwerde@greiff.de



Bamberg, 03.08.2022

Jens Möller
Directeur et propriétaire de GREIFF

