

CODE DE CONDUITE

LAMMHULTS DESIGN GROUP AB

DÉCLARATION

Sofia Svensson
CEO

25 octobre, 2018

LE PRÉSENT CODE DE CONDUITE S'APPUIE SUR LES NORMES ET CONVENTIONS INTERNATIONALES SUIVANTES :

- Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (1948) ; article 32 de la Convention internationale des droits de l'enfant et Déclaration anti-corruption
- Conventions de l'OIT relatives au travail forcé, au travail des enfants, à la discrimination, à la liberté d'association et au droit d'organisation (n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182)
- Législation relative à la sécurité et à la santé au travail, en conformité avec les conventions n° 170 et 155 de l'OIT, toute législation relative au travail et à la protection de l'environnement dans le pays de production.
- Dix principes du Pacte mondial concernant l'environnement, les normes internationales du travail, les droits de l'homme et la lutte contre la corruption

OBJET DU CODE DE CONDUITE

Le Code de conduite de Lamhults Design Group (LDG) définit nos attentes vis-à-vis de nos employés et des personnes agissant en notre nom ou au nom de nos filiales dans diverses situations. Par le respect du Code de conduite, les interlocuteurs de LDG ou de ses filiales pourront comprendre ses valeurs et se sentir en confiance auprès de LDG.

RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE CODE DE CONDUITE

Le code s'applique aux membres du conseil d'administration, aux employés et à toutes les personnes agissant en notre nom ou au nom de nos filiales. Les responsables de chaque entreprise sont responsables de la bonne compréhension et de la mise en application du Code de conduite par leurs employés. Les violations du code seront signalées au supérieur hiérarchique direct, au supérieur de ce dernier, ou anonymement au lanceur d'alerte du groupe. Tous les employés devraient savoir comment saisir le lanceur d'alerte. Le non-respect du Code de conduite pourra être considéré comme une violation des conditions de travail de l'employé et pourra avoir des répercussions sur l'emploi de ce dernier.

DROITS DE L'HOMME

LDG respecte et fait la promotion des droits de l'homme dans le cadre de son activité et de sa chaîne d'approvisionnement. Nous faisons en sorte de ne pas contribuer directement ou indirectement à la violation des droits de l'homme. Ceci est valable pour notre entreprise et pour toutes les entreprises intervenant dans la chaîne d'approvisionnement. Les filiales sont tenues d'adopter des exigences au moins équivalentes à celles

détaillées dans le Code de conduite des fournisseurs de LDG.

ÉGALITÉ DES CHANCES, ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

La Politique de développement durable et le Code de conduite de LDG prévoient une tolérance zéro vis-à-vis des discriminations. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination négative ou de harcèlement. Les employés sont tenus de se traiter les uns les autres avec respect et de créer un environnement de travail sûr. Chez LDG, les conditions de travail, les droits, les salaires et la progression de la carrière professionnelle doivent respecter le principe d'égalité des chances. Les processus de recrutement doivent impérativement être basés sur les compétences et l'aptitude à occuper le poste.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

LDG s'efforce de mettre en place un bon environnement de travail et s'est fixé pour objectif d'éviter tout accident grave dans l'ensemble du groupe. Nos entreprises devront systématiquement travailler à éviter les maladies et les blessures parmi les employés.

DÉONTOLOGIE, LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS DE VIN

LDG n'accepte pas et ne pratique pas les pots de vin, ni la concurrence déloyale ou les entraves à la concurrence. LDG respecte les législations, réglementations, accords et normes communément admises applicables aux marchés sur lesquels nous sommes présents. LDG appliquera également les principes du présent Code de conduite sur les marchés où les documents contraires à la déontologie ne sont pas clairement condamnés par

CODE DE CONDUITE

LAMMHULTS DESIGN GROUP AB

DÉCLARATION

Sofia Svensson
CEO

25 octobre, 2018

la législation en vigueur. LDG n'accepte aucune forme de corruption, définie comme l'usage par une personne donnée de sa position pour obtenir un avantage indu à son profit ou au profit de tiers.

Certains avantages, comme des repas d'affaire ordinaires, des petits échantillons ou des objets sans grande valeur marchande sont considérés comme acceptables. Pour que ces avantages soient jugés acceptables, ils doivent être présentés de manière ouverte et transparente, approuvés par le supérieur hiérarchique direct et destinés à une fonction plutôt qu'à une personne en particulier. Vous trouverez des informations plus détaillées sur les limites déontologiques dans le code de l'Institut anti-corruption suédois consacré aux cadeaux, récompenses et autres avantages (www.institutetmotmutor.se/english/).

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Toutes les personnes soumises au présent code devront gérer leurs intérêts financiers et autres activités extérieures de façon à ce qu'ils ne soient pas contraires aux intérêts de l'entreprise, ou perçus comme tels. Néanmoins, il est indispensable d'éviter toute situation pouvant donner lieu à des conflits d'intérêts ou perçue comme telle. En cas de risque de conflit d'intérêts, la personne concernée a l'obligation d'en informer son supérieur hiérarchique ou le conseil d'administration.

CONCURRENCE LOYALE

La concurrence loyale et réelle est une condition indispensable pour le bon fonctionnement du marché envers nos entreprises. C'est pourquoi LDG évite tout contact superflu avec ses concurrents. Si des contacts avec des concurrents doivent avoir lieu, ceux-ci doivent être soigneusement organisés de façon à respecter les règles de la concurrence. LDG ne doit jamais empêcher, limiter ou éliminer la concurrence loyale.

ACTIVITÉS ANNEXES

Les activités qui ne relèvent pas de la vie privée et qui sont exercées par les employés en plus de leur emploi chez LDG sont qualifiées d'activités annexes. Les activités annexes doivent impérativement être communiquées et approuvées par le supérieur hiérarchique.

FOURNISSEURS ET COLLABORATEURS

LDG et ses entreprises respectent les accords et engagements signés. Nous nous efforçons de collaborer uniquement avec des fournisseurs et partenaires qui respectent nos exigences en matière d'environnement et qui ont accepté notre Code de conduite des fournisseurs, ou qui disposent de leur propre Code de conduite incluant les mêmes exigences. Dans les cas où les filiales disposent de leur propre Code de conduite des fournisseurs, le directeur général de la filiale a l'obligation de veiller à ce que ce code prévoie les mêmes exigences que le code central.

COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

Toutes les personnes qui travaillent pour LDG ou l'une de ses filiales représentent ces organisations. C'est pourquoi nous attendons de tous les employés qu'ils communiquent de façon responsable conformément au présent Code de conduite. Les employés autorisés à agir à l'encontre de tiers devraient toujours le faire dans le respect des principes du présent Code de conduite.

TRAITEMENT DES INFORMATIONS ET DES BIENS

LDG est tenu de veiller au traitement responsable des données à caractère personnel des employés et des clients, conformément aux exigences légales en matière de traitement des données. La tarification ou toute autre information pouvant nuire à LDG sont normalement couvertes par le secret professionnel auquel sont soumis les employés. Les informations confidentielles et sensibles sont traitées de manière sécurisée et structurée. En outre, les employés sont tenus de veiller à la sécurité des identifiants, des données et des divers supports liés à leur travail. Tous les employés doivent traiter les informations pouvant revêtir une importance critique pour l'activité de l'entreprise avec prudence.

IRRÉGULARITÉS

LDG ne tolère aucune forme d'irrégularité. Il peut notamment s'agir de bénéficier d'avantages ou de paiements injustifiés, de divulguer des informations confidentielles ou privées, de détruire des informations ou des biens, de tromper LDG ou ses employés de manière délibérée, de produire de fausses déclarations ou des informations incorrectes.