

1. Objectif et champ d'application

L'objectif de ce document est d'assurer que tous les employés interagissent de manière éthique entre eux, avec les clients et les fournisseurs.

Il s'applique à tous les employés de P&V Panels.

2. Responsabilités et modes de fonctionnement

2.1. Politique d'égalité des chances

P&V souscrit à une politique claire en matière d'égalité des chances.

Celle-ci est concrétisée dans la politique d'égalité des chances qui stipule que toute personne, quelle que soit son origine, son sexe, son orientation, sa religion, etc., est traitée de manière respectueuse et bénéficie des mêmes opportunités en matière de développement de carrière au sein de P&V.

2.2. Traitement respectueux

P&V attend de tous ses employés qu'ils adoptent un comportement sincère, honnête, professionnel et respectueux envers les autres (collègues, clients, fournisseurs, etc.). Tout comportement d'un employé ou d'une autre personne créant un environnement de travail intimidant, blessant ou hostile ne sera pas toléré. Cela inclut également le harcèlement ou tout comportement transgressif.

Si vous êtes témoin ou victime de discrimination, de comportement inapproprié ou de harcèlement, vous devez immédiatement en informer la personne de confiance qui traitera la situation de manière confidentielle et prendra les mesures appropriées.

2.3. Réseaux sociaux

Vous ne devez jamais exprimer publiquement une opinion personnelle (positive ou négative) au nom de P&V Panels sur une plateforme de médias sociaux. Seuls les employés autorisés peuvent représenter officiellement l'entreprise en public. De plus, vous ne pouvez créer aucun blog au nom de P&V Panels, sauf autorisation préalable de la direction. Les réseaux sociaux ne sont pas le lieu pour discuter d'informations brevetées, non publiques ou confidentielles de l'entreprise. Soyez toujours attentif à la confidentialité lorsque vous partagez du contenu en ligne.

Ne publiez ni ne partagez sur les réseaux sociaux du contenu ou des commentaires discriminatoires, offensants ou inappropriés. Soyez toujours conscient de la réalité des réseaux sociaux : tout ce qui est partagé est permanent et accessible mondialement.

2.4. Sécurité et santé au travail avec respect pour l'environnement

Pour P&V Panels, la sécurité et la santé de ses employés sont une priorité absolue.

P&V Panels s'engage à respecter les réglementations légales en matière de santé, de sécurité au travail et de protection de l'environnement, et à prendre toutes les précautions raisonnables pour maintenir un lieu de travail sain et sûr pour tous.

Chaque employé doit veiller à ce que ses actions ne présentent aucun risque pour lui-même ou pour les autres et doit signaler à son manager tout comportement, installation ou risque qui pourrait compromettre la sécurité de son environnement de travail, ainsi que tout accident ou incident dont il aurait connaissance.

Être sous l'influence de l'alcool, de drogues ou d'un usage inapproprié de médicaments peut nuire à la capacité d'un employé à effectuer son travail de manière efficace et en toute sécurité. La consommation d'alcool ou de drogues est interdite sur le lieu de travail. L'utilisation de médicaments pendant le temps de travail, sur les sites de l'entreprise ou lors de la conduite d'un véhicule de l'entreprise n'est autorisée que dans la mesure où leur usage ne constitue pas un risque pour vous-même ou pour les autres.

2.5. Protection des ressources de l'entreprise

Les employés de P&V Panels ont l'obligation de contribuer à la sécurisation et à la protection des ressources de l'entreprise contre les dommages, le vol ou le détournement, et de s'abstenir de les utiliser à des fins personnelles.

Les "ressources de l'entreprise" englobent non seulement des biens matériels tels que les bâtiments, installations, machines, véhicules, équipements, ordinateurs, systèmes d'information ou fournitures, mais aussi des biens immatériels tels que la propriété intellectuelle (marques, logos, slogans, etc.) et le savoir-faire de P&V.

2.6. Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts est toute situation ou arrangement dans lequel des activités ou des intérêts personnels s'entremêlent avec les responsabilités envers P&V Panels. Les conflits d'intérêts, réels ou perçus, doivent être évités en toutes circonstances.

Les employés impliqués dans un conflit d'intérêts potentiel ou réel, ou qui en sont témoins, ont l'obligation d'en informer la direction dès que possible.

Exemples de conflits d'intérêts possibles :

- Mener des négociations avec un fournisseur où travaille un membre de la famille occupant un rôle décisionnel important.
- Entretenir une relation avec un supérieur ou un subordonné.

2.7. Droit de la concurrence et législation antitrust

P&V Panels se distingue de ses concurrents par ses produits, ses services et ses prix.

Les lois sur la concurrence et l'antitrust sont conçues pour garantir un marché libre favorisant l'efficacité commerciale et l'innovation. P&V Panels s'engage à respecter toutes les lois en vigueur sur la concurrence et l'antitrust dans les régions où elle exerce son activité.

P&V Panels sélectionne ses fournisseurs en fonction des exigences des clients, d'un jugement commercial indépendant et conformément à la loi.

P&V Panels ne partage aucune information avec ses concurrents concernant les coûts, la stratégie de tarification (y compris les conditions de crédit, les marges ou les remises), les appels d'offres, les conditions de vente, la sélection des fournisseurs, les acquisitions potentielles, les parts de marché ou tout autre échange d'informations en contradiction avec les lois en vigueur sur la concurrence et l'antitrust.

P&V Panels ne conclut aucun accord explicite ou implicite avec des concurrents sur les prix ou les stratégies de marché, ni aucun autre accord en violation des lois applicables en matière de concurrence et d'antitrust. Cela inclut les accords formels et informels, les accords tacites, les discussions confidentielles ou encore les « gentlemen's agreements. »

Les employés qui agissent en tant que représentants, directeurs ou membres de commissions dans une association professionnelle, ou qui participent à des réunions d'associations professionnelles où des concurrents peuvent être présents, doivent s'abstenir de tout échange ou action pouvant contrevenir aux lois sur la concurrence et l'antitrust ou divulguer des informations confidentielles.

2.8. Lutte contre la corruption, le pot-de-vin et la fraude

P&V adopte une position claire contre la corruption, les pots-de-vin et la fraude !

Qu'est-ce que la corruption, le pot-de-vin et/ou la fraude ?

Il s'agit de promettre ou de donner un avantage financier (pot-de-vin, cadeau, etc.) ou tout autre avantage (directement ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans le but d'influencer une personne et de l'inciter à une activité illicite.

Les employés de P&V s'engagent à refuser toute forme de pot-de-vin ou cadeau de la part du client dans le but de l'influencer.

Tout employé confronté à une telle situation doit immédiatement en informer son supérieur direct ou le responsable qualité.

Cadeaux d'affaires, hospitalité et divertissement

Les petits cadeaux d'entreprise de faible valeur ou les invitations à un dîner d'affaires ou à une réunion d'affaires dans le but de promouvoir les relations professionnelles sont généralement acceptés.

Il est important que ces cadeaux, marques d'hospitalité ou divertissements ne dépassent jamais les limites de ce qui est courant dans les relations commerciales normales.

La règle de base est que l'indépendance, l'impartialité et l'intégrité de nous-mêmes et de nos partenaires ne doivent jamais être compromises.

En cas de doute, contactez toujours votre supérieur direct ou la direction.

2.9. Blanchiment d'argent

P&V adopte une position claire contre le blanchiment d'argent.

Les employés de P&V s'engagent à refuser toute forme de pratique financière illicite.

Tout employé confronté à une telle situation doit immédiatement en informer son supérieur direct ou le responsable qualité.

3. Références

Aucune.

4. Enregistrements, références et annexes

Aucune.

5. Version

Version	Modifications	Date	Responsable
1	Mise en page du document	03/11/2020	JVRN
2	Modification de la mise en page	29/07/2024	BPLL
3	Ajout de la fraude	14/10/2024	GHRD
4	Ajout des pratiques de blanchiment d'argent	14/10/2024	GHRD
5			
6			
7			
8			
9			
10			
12			
13			