

MORE FROM WOOD.

Bien plus que du bois



Code de conduite Egger

**Nos valeurs déterminent
notre ligne de conduite.**



Code de conduite EGGER

Chers collaborateurs,

Depuis 1961, la scierie tyrolienne EGGER s'est développée pour devenir l'un des principaux fabricants de produits dérivés du bois dans le monde. Nous agissons en pensant aux générations futures et assumons une responsabilité écologique, économique et sociale. Notre entreprise familiale incarne toujours des valeurs claires : les valeurs humaines, la qualité et la vision d'avenir sont le fondement de nos activités et les conditions sine qua non de notre succès commercial.

Notre Groupe affiche des valeurs très claires. Nous adoptons un comportement intègre, respectueux et loyal envers nos collègues et nos partenaires commerciaux, mais aussi envers le grand public. Nous agissons à ce titre en conformité avec toutes les réglementations nationales comme internationales applicables à nos activités. EGGER a adhéré au Global Compact des Nations Unies et s'est engagé à respecter les principes qui y sont énoncés en matière de droits de l'Homme, de normes de travail, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption. De plus, nous nous engageons à respecter les 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies, qui offrent une vision de l'avenir aux gouvernements, aux entreprises et à l'ensemble de la communauté mondiale.

Le présent code de conduite s'appuie sur les valeurs, la philosophie et la vision de notre Groupe. Il doit être respecté par tous nos salariés et plus particulièrement par notre encadrement, garant de sa mise en œuvre. En effet, notre manière d'obtenir nos résultats compte autant que les résultats eux-mêmes.

Nous vous invitons donc à suivre ce code de conduite qui orientera votre comportement professionnel. En cas de doute concernant le comportement à adopter dans le cadre des relations commerciales, veuillez demander conseil à votre supérieur hiérarchique ou au service juridique. Si vous deviez avoir connaissance d'une violation du présent code de conduite, informez-en votre supérieur hiérarchique, le service juridique ou le service de médiation externe. Vous pouvez également signaler anonymement tout abus observé.

Les associés, la Direction du Groupe et le conseil d'administration se sont eux-mêmes engagés à respecter ce code de conduite, et comptent sur votre adhésion.

St. Johann in Tirol, le 28 août 2022



Fritz Egger
Associé et membre du
conseil de surveillance



Michael Egger
Associé



Dr. Robert Briem
Conseil de surveillance



Univ.-Prof. Dr. Ewald Aschauer
Conseil de surveillance



Walter Schiegl
Conseil de surveillance



Michael Stiehl
Conseil de surveillance



Alfred Wurmbrand
Conseil de surveillance



Thomas Leissing
Direction du Groupe



Michael Egger jun.
Direction du Groupe



Hannes Mitterweissacher
Direction du Groupe



Frank Bölling
Direction du Groupe

1. Nous respectons la loi et agissons avec intégrité

EGGER s'engage à respecter toutes les dispositions légales, administratives ou réglementaires des pays où le Groupe est présent. Les dix principes du Global Compact des Nations Unies doivent être respectés. Chaque employé est dans l'obligation de connaître et de se conformer aux réglementations en vigueur dans son domaine de responsabilité. Les salariés EGGER doivent adopter un comportement conforme à la loi, emprunt de professionnalisme et d'honnêteté envers leurs collègues mais aussi envers les clients, les fournisseurs et les autorités.

2. Nous prônons une concurrence libre et loyale

EGGER se prononce pour un marché basé sur la libre concurrence. Les comportements anticoncurrentiels, en particulier les ententes économiques passées avec les concurrents, les fournisseurs ou les clients, sont rigoureusement interdits au sein de notre Groupe. Chaque salarié se trouve dans l'obligation de respecter strictement les règles relatives à la liberté du marché et la législation de la concurrence en vigueur dans son pays.

3. Nous nous opposons fermement à la corruption active comme passive

EGGER interdit toute forme de corruption. Nous remportons nos marchés honnêtement grâce à l'étendue, à la qualité et au prix de nos produits et de nos services. Les pratiques commerciales interdites, en particulier la corruption active et passive, le chantage, etc. ne sont pas tolérées. Aucun salarié n'est autorisé à proposer, promettre ou procurer à son interlocuteur des avantages injustifiés en rapport avec l'activité commerciale, ni à conclure un accord sur de tels avantages. Cette règle s'applique également à l'acceptation de tels privilèges. EGGER ne tolère par les paiements de facilitation et les pots-de-vin de quelque nature que ce soit.

4. Nous luttons contre les conflits d'intérêts

Les cadeaux, quelle que soit leur nature, offerts par les salariés ne sont autorisés que dans un but communément accepté, s'ils s'inscrivent dans les us et coutumes et respectent les directives internes. Ils doivent être adaptés à la situation et inscrits en bonne et due forme dans la comptabilité. Pour déterminer ce qui est considéré comme raisonnable, nous nous basons sur une valeur de 100 euros. Aucun cadeau s'apparentant en tout ou partie à une tentative de corruption n'est autorisé. Cette règle s'applique également à l'acceptation de tels cadeaux. Dans tous les cas, il convient de s'assurer que les cadeaux ne sont pas autorisés ou acceptés de façon inappropriée, qu'aucune disposition légale n'est enfreinte et que toute influence sur une décision commerciale peut a priori être exclue.

5. Nous évitons les conflits d'intérêts

Tout salarié agit dans l'intérêt de l'entreprise. Les conflits d'intérêts, c'est-à-dire la poursuite d'intérêts privés au détriment de EGGER, doivent être évités. En cas de conflit potentiel, les salariés doivent informer leur supérieur hiérarchique ou le service juridique afin de trouver une solution appropriée.

6. Nous nous impliquons dans notre environnement social

Respecter les us et coutumes des pays dans lesquels nous sommes implantés fait partie des valeurs EGGER. Nous favorisons l'emploi de salariés qualifiés originaires des régions où se trouvent nos sites. En soutenant des projets et événements sociaux, culturels, scientifiques ou encore sportifs, nous contribuons également au développement de ces régions. Les dons ou subventions de la part de EGGER ne peuvent être attribués que dans le cadre de ce qui est

permis par la loi en accord avec les directives internes applicables. Les décisions quant à l'attribution de dons et de subventions reviennent exclusivement aux gérants des sociétés concernées.

7. Nous sommes engagés envers notre personnel

EGGER soutient et respecte la protection des droits de l'Homme internationaux. Tout salarié est tenu de la respecter en toutes circonstances.

EGGER s'engage expressément pour des conditions d'embauche équitables. En tant qu'employeur, nous observons toutes les règles applicables du pays d'implantation. Nous bannissons tout particulièrement le travail des enfants et le travail forcé sous toutes leurs formes.

Nous attendons de nos salariés qu'ils agissent avec respect les uns envers les autres, ainsi qu'envers toute autre partie prenante. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement ni de discrimination lors de l'embauche ou sur le lieu de travail en rapport avec l'âge, le handicap, l'origine, l'apparence, le sexe, les opinions politiques ou religieuses, la situation familiale ou l'orientation sexuelle.

Les critères premiers pour le développement des salariés sont leur performance et leur potentiel. Nous encourageons la formation initiale et continue en interne comme en externe, et favorisons une culture d'entreprise ouverte, où chacun peut exprimer son avis et suggérer des mesures d'amélioration. En outre, nous mettons en place un dialogue franc et sincère avec les représentants du personnel.

Nous tenons nos salariés informés de nos objectifs opérationnels et stratégiques de manière à les atteindre ensemble et mettons à leur disposition les ressources et les informations nécessaires pour les réaliser.

8. Nous œuvrons pour la sécurité et la santé de nos salariés

EGGER est responsable de la sécurité de son personnel. L'entreprise limite les risques professionnels encourus par ses salariés dans leur quotidien, évite les dangers inutiles et améliore en continu ses performances dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection sanitaire. Ainsi, nos sites sont maintenus à la pointe de la technologie, et nous investissons sans cesse dans les domaines de la protection incendie, des équipements de sécurité et de l'environnement. Nous nous appuyons pour cela sur des contrôles externes et internes volontaires, qui nous permettent de nous améliorer en permanence pour aller au-delà des exigences légales, prescriptions et autres obligations en matière de sécurité au travail et de protection sanitaire.

Chaque salarié se doit d'apporter son soutien, sur la base de ses connaissances, à notre volonté d'améliorer les conditions de travail. Nous formons et informons les salariés des instructions et règles de sécurité applicables à leur domaine d'activité. Tous nos salariés doivent donc les connaître et les respecter.

EGGER s'engage à impliquer et à consulter ses salariés ou leurs représentants dans le processus de décision sur les questions de santé et de sécurité.

EGGER propose à ses salariés de nombreuses occasions d'améliorer et d'entretenir leur santé dans le but d'éviter les absences liées aux arrêts maladie. Les salariés sont invités à œuvrer tous ensemble vers cet objectif.

9. Nous protégeons notre environnement

Pour EGGER, la protection de l'environnement, la préservation des ressources naturelles et une production d'énergie efficace sont des priorités. Nous œuvrons proactivement dans le sens des objectifs climatiques fixés par l'Union européenne et par chacun des pays où nous sommes présents. Cela se concrétise notamment par nos stratégies et objectifs, en particulier notre politique de développement durable en matière de sylviculture et d'énergie, la revalorisation de matériaux de recyclage, une utilisation optimisée de l'énergie, les déclarations environnementales de produits (EPD) ou encore les certifications PEFC et FSC®, que nous définissons et évaluons régulièrement dans le cadre de notre système de management EGGER et de nos stratégies complètes en matière de développement durable. Le cas échéant, nos systèmes de management dans les secteurs de la qualité, de l'environnement, de l'énergie et de la sécurité s'appuient sur les normes internationales ISO.

En matière d'optimisation énergétique, nous ne nous contentons pas de satisfaire aux exigences légales, aux prescriptions et autres obligations, nous nous efforçons sans cesse de placer la barre plus haut. Notre objectif est d'éviter, dans la mesure du possible, tout impact sur l'environnement, d'améliorer notre efficacité énergétique dans nos activités, produits et services, et de renforcer notre performance pour mieux répondre à ces enjeux.

EGGER favorise ainsi le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. EGGER prend également des initiatives pour renforcer le sens des responsabilités en matière d'environnement et attend la même chose de ses salariés. EGGER soutient une approche de précaution dans le traitement des problèmes environnementaux.

10. Nous nous assurons que nos produits sont sans danger

EGGER est conscient de sa responsabilité en matière de contrôle de l'innocuité de ses produits ; c'est pourquoi, dans l'intérêt des consommateurs, nous mettons tout en œuvre pour vérifier qu'aucune substance jugée inquiétante ne se retrouve dans nos produits, dans la chaîne logistique ou tout au long de la chaîne de valeur interne, et ce bien au-delà de ce que les dispositions légales en vigueur nous imposent aujourd'hui, et faisons appel à des organismes de contrôle indépendants. Nous communiquons de façon ouverte et transparente sur les caractéristiques et les composants de nos produits, examinons avec soin chacune des exigences de nos clients et les aidons à résoudre tout problème éventuel.

11. Nous documentons nos opérations avec précision

Chez EGGER, les rapports et les enregistrements des opérations commerciales sont saisis, traités et archivés systématiquement avec minutie. Les principes indispensables à une comptabilité et à un bilan établis en bonne et due forme sont respectés. Ils sont également suivis en matière de calcul des frais de déplacement, des notes de frais, etc.

12. Nous traitons les données sensibles avec la plus grande précaution

EGGER respecte les lois en vigueur en matière de protection des données et traite les données personnelles ainsi que l'ensemble des documents et informations commerciales avec la plus stricte confidentialité. Outre les données personnelles, nous considérons comme sensibles toutes les formes de savoir-faire propres à EGGER, les rapports commerciaux et les rapports internes, les budgets de coûts, les recettes, les rapports stratégiques, les études de marché ainsi que toutes les informations sur nos clients, fournisseurs et salariés. Les informations de ce type ne peuvent être transmises à des tiers que dans le seul cadre des dispositions légales.

Pour protéger les données sensibles, EGGER utilise des technologies de l'information de pointe adaptées, et fait appel à des processus informatiques standardisés. EGGER exploite pour cela un système de management de la sécurité des informations certifié.

13. Nous mettons ce code de conduite en pratique

Le présent code de conduite a été communiqué à l'ensemble des salariés EGGER et peut être consulté sur Internet comme sur l'intranet. Des événements organisés avec le personnel permettent une prise de conscience générale, la transmission d'informations et l'explication des comportements à adopter. Sur de nombreux sujets, les directives à respecter peuvent être consultées sur l'intranet. Pour certains sujets clés, le respect de notre code de conduite fait aussi l'objet d'un suivi via notre système de contrôle interne.

Nous demandons aux salariés EGGER de signaler tout comportement pouvant s'apparenter à une violation du présent code de conduite. Ce signalement peut être effectué auprès du supérieur hiérarchique comme auprès du service juridique de EGGER. Tout abus observé peut aussi être signalé anonymement et par le biais du bureau de notre médiateur externe. La personne à l'origine d'un tel signalement n'encourt aucune conséquence disciplinaire, même si le signalement s'avère infondé.

14. Vos interlocuteurs en cas de doute, de difficulté ou de problème

Si vous avez des doutes quant à l'attitude à adopter, il est recommandé de prendre conseil. Vous pouvez vous adresser à vos supérieurs hiérarchiques, aux services juridiques locaux ou au Service juridique Groupe. En cas de soupçon de violation, le bureau de notre médiateur externe peut également être contacté par différents canaux. Les coordonnées correspondantes sont disponibles sur l'intranet de EGGER et dans la rubrique Conformité du site Web de EGGER.