

Notre code de conduite

Faites la bonne chose



Notre mode
de fonction-
nement.

maxeda

**Le code de conduite est la
clé de voûte de notre culture
commune. Le code montre
ce que Maxeda préconise:
A Passion to Serve.**

maxeda

Maxeda est un groupe de vente au détail aux nombreuses facettes qui a l'ambition de devenir dans un futur proche le leader sur tous les marchés où il se trouve.

Les perspectives sont excellentes: aux Pays-Bas, Maxeda est le plus grand vendeur au détail de produits non alimentaires et, dans divers pays européens, nos grandes surfaces se développent rapidement. Chaque semaine, des millions de personnes font leurs courses dans nos magasins.

Lorsque je suis arrivé en juin 2005 chez ce qui s'appelait alors Vendex KBB, j'ai vu que beaucoup de nos formules avaient d'excellents résultats. Mais j'ai vu également qu'il y avait encore plus de possibilités aussi bien pour nos formules particulières que pour le groupe dans son ensemble. Depuis la deuxième moitié de l'année 2005, la vente au détail de produits non alimentaires grandit à nouveau. Presque toutes nos formules ont des prestations supérieures au reste du marché, de sorte que nous gagnons des parts sur presque tous les marchés.

En tant que Conseil d'administration, nous avons une image claire du futur florissant vers lequel va notre groupe. Un futur dans lequel chacune de nos formules a une position privilégiée sur son propre marché.

Afin de faire de cette vision une réalité, nous travaillons chez Maxeda en suivant une **formule de succès**:

1. Nous devons gagner en servant les besoins de nos collaborateurs et de nos clients.
2. Nous devons maximiser les opportunités de chaque format et nous devons optimiser la synergie de groupe.
3. Nous devons fournir d'Excellents Résultats à Toutes les parties intéressées.

Afin d'atteindre notre but, nous devons collaborer. Tout qui travaille chez Maxeda a son rôle à jouer et ses responsabilités. Ce qui est valable pour tout nos collègues, du plus haut au plus bas, c'est que nous travaillons en suivant une philosophie:

A Passion to Serve (la passion de servir).

Une philosophie où aussi bien le client que l'employé se trouvent au cœur de l'entreprise et où la collaboration et le service viennent en premier lieu. Nous ne pouvons qu'être gagnants si nous servons nos collaborateurs, qui à son tour sert nos clients!

Les éléments essentiels de 'A Passion to Serve' sont nos **valeurs centrales**:

La Passion pour les Clients

Comprendre et surpasser les attentes du client est la force qui nous mène. Les clients seront disposés à établir une relation avec nous. Ils veulent contruire des relations, mais seulement avec les organisations qui réalisent des efforts pour les atteindre.

S'efforcer pour une Amélioration Constante

Nous acceptons de changer constamment en vue de nous améliorer. C'est ce qu'exigent tout simplement les marchés et les clients d'aujourd'hui. Changer en vue d'une amélioration sur des questions majeures, mais aussi sur les détails.

Le Respect de Chaque Individu

Nous devons nous intéresser réellement dans les désirs et les aspirations de nos gens. Quand nous disons "gens", nous parlons de nous-mêmes, de nos clients et de nos collègues. Nous respectons leurs opinions, leurs ambitions et leurs comportements.

Respecter les Engagements

Nous disons, "un mot est un mot". C'est cette culture de discipline qui est absolument nécessaire pour construire une entreprise avec succès. La discipline est la base de la confiance mutuelle. Et la confiance est la base des bonnes relations.

L'intégrité est notre Base de Confiance

Si notre intégrité est incontestable, nos collègues et nos clients auront confiance en nous. Et la confiance est la base essentielle pour construire des relations. Avec tous les collaborateurs et avec tous nos clients. La confiance est le point de départ du succès.

Nous devons toujours Travailler comme une Seule Equipe

Nous donnons priorité aux intérêts de l'équipe pour laquelle nous travaillons. En fin de compte, notre intérêt personnel sera servi par la priorité donnée au travail d'équipe et aux intérêts de Maxeda.

Comment transposer ces valeurs de base à nos activités quotidiennes? C'est pour vous aider à cette tâche, que nous avons rédigé ce **code de conduite**.

Le code de conduite de Maxeda n'est en soi rien de nouveau. Le document que vous avez devant vous, par contre, l'est. Le code est complètement réécrit pour refléter nos valeurs de base, la position changeante de notre groupe et les attentes de l'entreprise actuelle. De plus, nous avons pris de nouvelles mesures afin de contrôler activement le respect du code, comme un nouveau système d'annonces. Une infraction au code de conduite peut ainsi être communiquée de façon sûre, facile et anonyme.

Le code de conduite est la clé de voûte de notre culture commune. Le code montre ce que Maxeda préconise: A Passion to Serve.

Tony DeNunzio
CEO Maxeda

Table des matières

1.		
But du Code de conduite		6
À qui s'applique le Code de conduite ?		6
Cadre du Code de conduite		7
Développements		7
2.		
Intégrité		8
Base de départ		9
Confidentialité (1)		10
Cadeaux et invitations		10
Vol et fraude		10
Administration		10
Conflits d'intérêts		11
3.		
Marche des affaires		12
La clientèle		13
La concurrence		13
4.		
Actif immobilisé et informations		14
Moyens financiers du Groupe		15
Du bon usage de l'ordinateur, l'Internet et la messagerie électronique		15
Confidentialité (2)		15
5.		
Conditions de travail et environnement professionnel		16
Point de départ		17
Discrimination		17
Intimidation et harcèlement		17
Consommation de drogues et d'alcool		17
Le droit d'association		17
Activités extra-professionnelles		17

6.		
Conditions de travail des fournisseurs		18
Respect des Lois		20
Liberté d'association et droit de se grouper en convention collective		20
Prohibition de la Discrimination		20
Rémunération		20
Heures prestées		20
Sécurité sur le lieu de travail		20
Interdiction du travail des enfants		21
Interdiction des travaux forcés		21
Questions d'Environnement et de Sécurité		21
7.		
Société, environnement et sécurité		22
Conditions de travail dans les usines de nos fournisseurs		24
Utilisation de matières premières durables		24
Santé et sécurité de notre clientèle et du personnel		25
Économies d'énergie		25
Gestion des déchets		25
8.		
Conformité		26
Salariés		27
Franchisés, fournisseurs et autres parties prenantes		27
Politique de dénonciation		27
9.		
Numéro du téléphone et adresse		28

1. But du Code de conduite

À qui s'applique le Code de conduite?

Le présent Code de conduite s'applique d'abord et avant tout à l'ensemble des salariés de la Holding et des Unités commerciales de Maxeda. Nos employés, dont la plupart sont en contact étroit avec la clientèle et les fournisseurs, sont des acteurs importants de la vitrine publique de nos divers formats; par conséquent, ils sont cruciaux pour l'image et la renommée de notre groupe dans son ensemble. La sauvegarde de cette renommée est essentielle. Tous nos salariés doivent comprendre les principes régissant ces règles, mettre en œuvre ces principes et les diffuser activement.

À cet égard, la Direction de Maxeda a un rôle primordial à jouer. Elle se doit d'être exemplaire et de s'assurer que les salariés ont une bonne connaissance et les moyens propres au respect du Code de conduite. La Direction est aussi le premier point de contact pour répondre aux questions éventuelles des salariés sur le respect de ce Code de conduite et son intégrité.

Nous entendons que le présent Code de conduite s'applique également à nos franchisés. Ils contribuent en effet eux aussi à l'image publique de nos formats. Ainsi, la considérons-nous partie intégrante et lot des diverses franchises; c'est pourquoi nous espérons que nos franchisés y souscriront et la respecteront.

Enfin, le Code de conduite à certains égards s'applique aussi à nos fournisseurs, agents et autres tiers avec qui nous travaillons. Parfois, c'est explicite dans le texte. Mais si le Code de conduite ne fait pas référence expresse à nos partenaires commerciaux, nous attendons qu'ils respectent eux aussi les valeurs fondamentales qui y sont énoncées.

Cadre du Code de conduite

Dans le présent Code de conduite, nous énonçons nos objectifs premiers. Ils s'appliquent à la Holding et l'ensemble des unités commerciales du Groupe Maxeda. Il appartient toutefois aux unités commerciales de compléter le Code de conduite par d'autres directives ou règles de sorte que les salariés, fournisseurs et autres parties prenantes agissent en cohérence lorsqu'ils collaborent ou négocient avec l'unité d'affaire concernée. Les directives ou règles complémentaires ne sauraient être en contradiction avec le présent Code de conduite.

Partout où apparaît dans le présent Code de conduite la mention Maxeda, elle fait référence au Groupe dans son ensemble, sauf indication contraire précise dans le texte.

Développements

Notre société possède une longue histoire. Des détaillants sous divers formats existent depuis plus d'un siècle. Au fil du temps, chaque format et le Groupe dans son ensemble ont subi bien des changements. Et demain, leur développement va se poursuivre.

Parce que nous travaillons et nous vivons dans un environnement dynamique, nous voulons revoir le Code de conduite régulièrement et l'adapter si nécessaire. Ce Code constitue en permanence une réflexion sur les progrès sociaux et nos propres opinions sur le rôle et la position de notre société au sein de la société civile.

Intégrité

2. Intégrité

Base de départ

Nous désirons que notre société soit digne de confiance. Notre intégrité ne doit pas faire l'ombre d'un doute. Dans l'optique du rôle social prépondérant de Maxeda, il est impératif que l'ensemble de nos salariés respecte les lois et réglementations des pays où nous sommes implantés, de même que tous doivent respecter les valeurs et les normes qui s'appliquent chez Maxeda et qui sont énoncées dans le présent Code de conduite.

Nous attendons de nos salariés qu'ils montrent leur intégrité et leur honnêteté entre eux et dans leurs relations avec l'extérieur.

Nous attendons également intégrité et fiabilité de nos partenaires commerciaux, comme les fournisseurs, les agents et les franchisés.

2. Intégrité

Confidentialité (1)

Nous respectons le caractère privé de notre clientèle et des salariés et protégeons les renseignements personnels les concernant.

Dans le cadre du travail, nous sommes amenés à réunir des informations sur la clientèle, les fournisseurs, concurrents et autres parties. Tous ces renseignements sont traités dans la plus stricte confidentialité et ne sont exploités qu'à des fins purement commerciales par Maxeda; ainsi, respectons-nous la législation alors en vigueur.

Cadeaux et invitations

Le principe général dicte que les salariés de Maxeda ne sont pas autorisés à offrir ni accepter de cadeaux.

Par cadeaux, nous n'entendons pas seulement des produits, mais aussi par exemple des services, des loisirs, des billets pour des événements sportifs ou assimilés. En bref, tout ce qui est offert bénévolement et revêt une certaine valeur pour le bénéficiaire.

Il peut arriver que refuser un cadeau soit cause d'embarras ou de vexation pour la personne qui l'offre. Par exemple, en visite à l'étranger lorsque le cadeau représente un don du pays à l'occasion d'une cérémonie publique. Dans ce cas, le cadeau peut être accepté au nom de la société et doit être signalé au superviseur puis remis au Bureau de Conformité de la société. Ceci s'applique aussi aux cadeaux envoyés par courrier.

Les unités commerciales constitueront régulièrement un tronc commun de tous les cadeaux reçus pour les redistribuer à leurs salariés lors d'une tombola.

Chaque repas doit être réglé par le salarié lui-même sauf accord du superviseur ou de sa direction pour que la société ou un extérieur l'invite. Des invitations à des voyages ou des événements ne seront acceptées que sur accord du superviseur ou de la Direction.

Nous invitons nos fournisseurs et nos autres partenaires commerciaux à ne pas faire de cadeaux à nos salariés ou à tiers dans l'espoir de les influencer. Si nous venions à découvrir des anomalies contraires à cette règle, nous pourrions mettre fin à la relation commerciale.

Dans tous les cas, la corruption active ou passive est interdite.

Vol et fraude

Il est de règle chez Maxeda d'enquêter sur-le-champ, de signaler, et, le cas échéant, d'engager des poursuites pour un acte de vol, interne ou externe lié à Maxeda. Une série de directives fixe la façon d'agir en cas de vol, fraude et autres types de délits.

Administration

La Direction est tenue de s'assurer que toutes les transactions et autres opérations pertinentes sont consignées auprès de l'administration avec exactitude, précision et loyauté.

Conflits d'intérêts

Nous reposons sur la confiance de notre clientèle, nos fournisseurs et autres tiers. Les conflits d'intérêts ou des semblants de conflits d'intérêts nuisent à la bonne réputation de Maxeda. Il y a conflit d'intérêts si quelqu'un se sert de la situation d'un salarié de la société à des fins personnelles, commerciales ou financières, au détriment ou non de la société.

Toute situation pouvant donner lieu à conflit (ou semblant de conflit) entre les intérêts personnels et les intérêts de Maxeda doit être évitée. Notamment, toute transaction d'une Unité commerciale dans laquelle un salarié possède un intérêt personnel doit faire l'objet d'approbation par le superviseur de la personne dont dépend directement le salarié. Il s'agit de transactions avec ce salarié en personne mais encore des transactions avec des entreprises dans lesquelles le salarié a un intérêt ou est d'une quelque autre façon impliqué (par exemple en qualité de conseiller ou membre du Conseil de surveillance). Toutefois, ceci ne vise pas les contrats d'embauche ni leurs amendements ou encore les achats effectués dans le cours ordinaire des affaires des détaillants.

Marche des affaires

3. Marche des affaires

La clientèle

Notre clientèle est la clé de notre succès. Par conséquent, nous déployons toute notre énergie pour la satisfaire, voire dépasser ses besoins.

Nous offrons à nos clients un service de qualité et recevons leurs plaintes, commentaires et conseils.

La concurrence

En affaire, nous prônons honnêteté et éthique de gestion, bonne foi et intégrité. Nous attendons la même chose de tous ceux avec qui nous travaillons.

La loi sur la concurrence vise à promouvoir la concurrence libre et loyale. Les unités commerciales de Maxeda se conforment à cette législation. Maxeda soutient une législation constructive qui prohibe les restrictions commerciales, les pratiques déloyales et les abus de position dominante. Il est interdit aux salariés de Maxeda d'échanger des informations sur les prix et les parts de marché si cela amène à enfreindre la loi sur la concurrence.

Actif immobilisé et informations

4. Actif immobilisé et informations

Moyens financiers du Groupe

Les salariés sont responsables de l'utilisation, la protection et la sauvegarde adéquates des moyens financiers du Groupe. Par moyens s'entendent, entre autres, les espèces, chèques, cartes de crédit, factures et reçus. Il est fondamental de les protéger à l'encontre d'abus, de pertes ou de vol. Toute créance, facture et note, tout reçu doit être correct et complet.

Du bon usage de l'ordinateur, l'Internet et la messagerie électronique

Une informatique et son infrastructure efficaces sont cruciales pour notre réussite commerciale. Par conséquent, il convient que tout salarié utilisant un ordinateur et le réseau le fasse d'une façon responsable et appropriée. L'utilisation à des fins personnelles (non professionnelles) doit rester dans les limites du raisonnable et s'en tenir au strict minimum.

Maxeda s'est dotée d'une politique interne baptisée 'Internet sur le lieu de travail', que l'on peut consulter auprès du service de la Gestion des Ressources Humaines.

Confidentialité (2)

Tout salarié est tenu de traiter avec soin les informations confidentielles. Les salariés manipulant des informations confidentielles sont tenus au devoir de confidentialité. La divulgation non autorisée de ce type d'information peut nuire à Maxeda et entraîner des mesures disciplinaires.

Conditions de travail et environnement professionnel

5. Conditions de travail et environnement professionnel

Point de départ

Notre style de gestion cherche à créer des conditions permettant à nos salariés de s'engager dans leur travail et se sentir responsables dans leur mission.

Maxeda assure des conditions de travail qui sont bonnes, saines et sécurisées.

Discrimination

Maxeda mène une politique du personnel qui ne fait aucune discrimination en termes de race, religion, penchant sexuel, préférence politique, handicap ou autres statuts assimilés. Il ne sera toléré aucune discrimination, quelle qu'elle soit, sur la base de ces caractéristiques.

Intimidation et harcèlement

Le harcèlement sexuel, d'autres formes d'intimidation et le harcèlement en général ne sont pas admis. La Direction se doit d'être attentive aux cas éventuels d'intimidation ou de harcèlement et d'en aviser sur-le-champ le Compliance Officer, ou près des personnes ou instances qui ont été désignées par des lois ou règlements Locaux, et de mettre fin à cette situation dans les meilleurs délais.

Les plaintes peuvent être déposées auprès du supérieur hiérarchique, du Compliance Officer, du service des Ressources Humaines ou de la Direction. En cas de dépôt de plainte, Maxeda ouvrira une enquête et, si nécessaire, prendra les mesures adéquates.

Consommation de drogues et d'alcool

Nous attendons de nos salariés un comportement irréprochable en toute circonstance. Ceci signifie, entre autres, l'interdiction formelle de consommer de l'alcool ou des drogues au travail et pendant les heures de travail. Lors de repas d'affaires, la consommation d'alcool est permise.

Le droit d'association

Les salariés ont le droit d'association et sont habilités à négocier collectivement. Ils ont aussi le droit d'adhérer à un syndicat ou de faire partie d'un comité d'entreprise.

Activités extra-professionnelles

L'exercice d'activités extra-professionnelles par les salariés est encouragé dans la mesure où il ne contrarie pas les intérêts de Maxeda. Une consultation de la Direction est toutefois requise pour des activités ne pouvant s'exercer à d'autres moments que pendant les heures de travail.

Conditions de travail des fournisseurs

Nos Unités commerciales et relations commerciales importent des produits de très nombreux pays aux cultures et conditions sociales diverses et variées. C'est pourquoi nous avons fixé un certain nombre de règles de base afférent aux modes et aux conditions de travail dont nous attendons de nos fournisseurs et des fabricants qu'ils les respectent.

Conformément aux conventions de l'OIT, à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention des Droits de l'Enfance et la Convention sur l'Élimination de toute forme de Discrimination contre les Femmes, le présent Code de conduite vise le respect des normes sociales ci-après:

6. Conditions de travail des fournisseurs

Respect des Lois

Respect de l'ensemble des lois et réglementations nationales en vigueur, des normes minimales de l'industrie, des Conventions de l'OIT et des Nations Unies, et de toute autre obligation légale pertinente, que les obligations soient plus sévères ou non.

Liberté d'association et droit de se grouper en convention collective

Dans les cas où les pays où les droits afférent à la liberté d'association et la syndicalisation sont restreints par la loi, il sera octroyé des moyens parallèles de se grouper en syndicat ou en convention collective libre et indépendante.

Conformément aux conventions 87, 98 et 135 de l'OIT.

Prohibition de la Discrimination

Il ne sera toléré aucune discrimination d'après le sexe, l'âge, la religion, la race, la caste, l'origine sociale, le handicap, l'origine ethnique et nationale, la nationalité, l'appartenance à une organisation du travail y compris les syndicats, l'affiliation politique, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique propre à la personne.

Conformément aux conventions 100 et 111 de l'OIT.

Rémunération

Les salaires versés au titre des heures normales de travail, des heures supplémentaires et des écarts d'heures travaillées ne pourront être inférieurs aux minima légaux et/ou aux normes de l'industrie du pays concerné. Il n'y aura aucune déduction de salaire illégale ou non autorisée. Au cas où le salaire minimum légal ne couvre pas le coût de la vie et n'assure pas un revenu supplémentaire disponible, les sociétés s'efforceront de subvenir aux besoins du salarié par un complément salarial suffisant. Conformément aux conventions 26 et 131 de l'OIT.

Heures prestées

Les heures supplémentaires ne sont effectuées que sur la base du volontariat. Le nombre d'heures de travail alloué par semaine est de 48 et le maximum d'heures supplémentaires hebdomadaires autorisé est de 12. Un salarié a droit à un minimum d'un jour de congé tous les six jours travaillés. Conformément aux conventions 1 et 14 de l'OIT.

Sécurité sur le lieu de travail

Il sera fixé un ensemble de règles et de procédures claires à respecter en matière de santé et de sécurité au travail. Les pratiques et conditions de travail violant les droits de l'homme de base sont prohibées. Conformément à la convention 155 de l'OIT et à la recommandation 164 de l'OIT.

Interdiction du travail des enfants

Le travail des enfants est interdit tel que défini par les conventions de l'OIT et des Nations Unies et/ou par la loi nationale. De ces diverses normes, on respectera la plus stricte. Toute forme d'exploitation d'enfant est prohibée. Les conditions de travail assimilées à l'esclavage ou nuisibles à la santé des enfants sont prohibées. Les droits des jeunes travailleurs doivent être protégés. Conformément aux conventions 79, 138, 142 et 182 de l'OIT.

Interdiction des travaux forcés

Toute forme de travaux forcés est prohibée, tel que le travail des prisonniers qui viole les droits de base de l'homme. Conformément aux Conventions 29 et 105 de l'OIT.

Questions d'Environnement et de Sécurité

Les procédures et les normes de gestion des déchets, de manipulation et d'élimination des produits chimiques et autres matières dangereuses, de traitement des émissions et des effluents doivent au moins respecter le minimum légal.

Maxeda et ses unités commerciales attendent de leurs fournisseurs et fabricants qu'ils contrôlent les conditions de travail sur leurs sites de production pour ce qui concerne les critères ci-dessus. A cet effet, Maxeda établira les procédures et organisations d'évaluation qu'il jugera acceptables.

Société, environnement et sécurité

Maxeda joue un rôle prépondérant dans la société; aussi aspirons-nous à œuvrer dans le respect de notre responsabilité sociale au sein de l'entreprise. A cet égard, nous avons formulé un certain nombre d'objectifs, qui sont résumés ci-après.

7. Société, environnement et sécurité

Conditions de travail dans les usines de nos fournisseurs

Les unités commerciales feront en sorte que tous les fournisseurs soient audités quant aux conditions de travail sur leurs sites de production. Cf aussi le chapitre 6 ci-dessus.

Utilisation de matières premières durables

Nous essayons, dans la mesure du possible, de n'utiliser que des matières premières durables. Cela se vérifie notamment pour le bois, que nous nous efforçons de faire venir de forêts gérées selon des pratiques manifestes de gestion durable.

Partout où c'est possible, en coopération avec fabricants et fournisseurs, nous recherchons des solutions écologiquement viables en parallèle à la gamme de produits existants, compte tenu également de la pression que ces matériaux mettent sur l'environnement.

Notre but est que tous les articles que nous vendons soient exempts de matériaux polluants.

Une approche moderne en matière de nocivité potentielle des matériaux fait qu'une matière aujourd'hui jugée sans danger devient suspecte demain. Nous faisons notre possible pour n'utiliser que des matières premières sans danger pour l'homme et son environnement. Si le doute s'installe sur la sécurité de certaines matières à quelque niveau que ce soit, nous chercherons une solution plus sûre, en collaboration avec nos fabricants et nos fournisseurs.

Le mode de fabrication de nos produits et des matières premières de nos produits est sans danger pour la faune. Nos produits ne contiennent pas de fourrure d'animaux spécialement chassés ou élevés pour leur fourrure. Nos produits cosmétiques (de notre marque) ne font pas l'objet d'expérimentations sur des animaux.

Nous voulons réduire au strict minimum l'utilisation des OGM (organismes génétiquement modifiés) dans nos produits alimentaires.

Santé et sécurité de notre clientèle et du personnel

Notre objectif est que toutes nos unités commerciales possèdent leur procédure de rappel agréée et testée.

Notre objectif est que tous nos vêtements pour enfants soient conformes aux règles et directives nationales et internationales.

Notre objectif est que toutes nos unités commerciales possèdent un manuel de sécurité.

Nos activités emploient une main-d'œuvre intensive et sont pour la plupart implantées dans des régions qui devraient être facilement accessibles à une grande population de consommateurs. Dans les lieux de forte densité démographique, la sécurité devrait être une priorité. C'est pourquoi nous nous consacrons sans relâche à créer des conditions de travail et d'achat sûrs, tant pour nos salariés que pour nos clients.

Économies d'énergie

Chaque unité commerciale dresse un plan d'économies d'énergie, destiné à pérenniser les économies d'énergie.

Gestion des déchets

Chaque unité commerciale élabore une gestion des déchets afin de pouvoir suivre les quantités d'emballages usés déversées sur le marché néerlandais.

Notre objectif est de réduire la pression sur l'environnement de façon structurée, au stade de la production, de l'utilisation et des déchets. Le détaillant étant un lien important entre fabricants et fournisseurs d'un côté et consommateurs de l'autre, il est possible de contribuer de manière substantielle à la diminution de la quantité d'emballages usés, au tri sélectif et au recyclage des déchets industriels, à la réduction des gaspils et à la limitation de la pression sur l'environnement, conséquence des transports.

Conformité

8. Conformité

Salariés

L'activité de détail est synonyme de travail avec les gens. Dans cette activité employant une main-d'œuvre intensive, la qualité, l'engagement et l'attention du personnel envers le client sont la clé de la réussite. Par conséquent, il est vital que les salariés agissent avec sincérité et soient traités de même. Ceci veut dire qu'ils doivent prendre connaissance du présent Code de conduite et s'y conformer en toute bonne foi. En cas de non respect de ces normes, ils nuisent non seulement à eux-mêmes mais aussi à leurs collègues, leur unité commerciale et à Maxeda dans son ensemble. L'infraction à l'une des règles de ce Code peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris un licenciement.

Franchisés, fournisseurs et autres parties prenantes

Comme il est expliqué au premier chapitre, nous attendons également de nos franchisés, fournisseurs et autres partenaires commerciaux qu'ils adhèrent aux principes de ce Code. Si la preuve est faite que leur comportement est contraire à ce Code de conduite, nous nous réservons le droit de mettre fin à nos relations commerciales, éventuellement avec effet immédiat.

Politique de dénonciation

Aspirant à une culture basée sur l'intégrité, la confiance et la responsabilité individuelle, Maxeda offre à ses salariés la possibilité de signaler tout comportement contraire à ce Code de conduite en toute sécurité et toute honnêteté (en protégeant l'anonymat). Il est aussi possible de signaler des suspicions d'infractions aux lois, règles et réglementations en vigueur.

A cet effet, nous avons recours à la Politique dite de "Dénonciation des fautes professionnelles". Ces règles seront introduites par palier en raison des différentes législations en vigueur dans les pays où nous opérons.

La politique de dénonciation est fournie en même temps que le contrat d'embauche et peut également être demandée par le service des RH, le Compliance Officer ou le service juridique de Maxeda. La politique de dénonciation offre l'opportunité de signaler d'éventuelles infractions à la Direction, au Compliance Officer de l'unité commerciale concernée ou au Compliance Officer du Groupe, ou de façon anonyme, en utilisant une ligne téléphonique spéciale. Pour plus de détails, vous pouvez consulter le site web de Maxeda.

Numéro du téléphone et adresse

9. Numéro du téléphone
et adresse

Maxeda B.V.

John M. Keynesplein 10

1066 EP Amsterdam

P.O. Box 7997

1008 AD Amsterdam

The Netherlands

T +31 (0)20 5490 500

F +31 (0)20 6612 435

www.maxeda.com

**Nous n'obtiendrons
de grands résultats
que si nous sommes
prêts à servir ceux qui
servent nos clients.**

Maxeda

Adresse de visite

John M. Keynesplein 10
1066 EP Amsterdam
The Netherlands

Téléphone

+31 (0)20 5490 500

Fax

+31 (0)20 6612 435

Adresse postale

P.O. Box 7997
1008 AD Amsterdam
The Netherlands

Courriel

info@maxeda.com

Site Web

www.maxeda.com