Polca

Detry Food Group

CODE DE CONDUITE

POUR LE PERSONNEL

INTRODUCTION

Qu’est-ce que le Code de conduite Personnel et quelle est son utilité ?

Notre Code de conduite personnel et les politiques qui l’accompagnent sont des guides qui nous aident :

À agir conformément à nos valeurs. En travaillant dans le respect des règles en vigueur, nous gardons la confiance que nous avons gagnée auprès de l’ensemble des acteurs qui ont fait la réussite de notre Groupe, nous, nos collègues, nos clients, les entreprises avec lesquelles nous travaillons et de tous nos autres partenaires.

À respecter les lois et les directives énoncées dans notre Code de conduite nous aident à effectuer notre travail en respectant les lois et les règlements en vigueur. Lorsque les règles énoncées dans notre Code de conduite diffèrent des règles locales du fait de coutumes ou d’usages professionnels, nous devons appliquer les normes les plus rigoureuses.

À prendre des décisions conformes à notre éthique. Notre Code de conduite nous aide à comprendre des règles et des politiques qui ne nous sont peut-être moins familières. C’est pourquoi nous avons mis en place un programme de formation complet afin que chacun d’entre nous puisse attester avoir compris et adhéré à notre Code de conduite. En résumé, notre Code de conduite nous aide à toujours suivre notre règle d’or : « aucune raison commerciale ne justifiera jamais un acte répréhensible ».

À qui s’adresse le Code de conduite ?

Toute personne qui travaille dans notre société Polca ou pour son compte a le devoir de lire, comprendre et respecter ce Code de conduite.

Cela signifie :

• Tous les salariés (quelle que soit la nature de leur contrat de travail)
• Tout personnel extérieur ou occasionnel de Polca, tels que, notamment, les travailleurs temporaires, stagiaires ou prestataires de service.

Tous les mandataires sociaux et membres de la direction doivent défendre les principes et les valeurs exprimés par notre entreprise.

Nos engagements les uns envers les autres

Règles de base

Les employé/es et collaborateurs/trices de Polca sont tenus :

• d'observer les lois et règlements en vigueur
• de suivre les règles, procédures et lignes directrices adoptées par Polca, y compris celles énoncées dans le Règlement du travail du personnel
• d'agir en toute circonstance dans l'intérêt de Polca, sans se laisser influencer
• d'éviter toute situation pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts et, en cas de doute ou de difficulté, de signaler sans délai ledit conflit à son supérieur ou au service des ressources humaines
• d'observer le secret professionnel
• de respecter la dignité et la vie privée des autres membres du personnel
• de respecter les biens qui sont la propriété de Polca et, d'une manière générale, de faire un usage approprié des ressources mises à leur disposition pour l'exécution de leurs tâches.

Obligation de signalement

Tout membre du personnel qui soupçonne raisonnablement une activité illégale, une faute grave ou une violation quelconque des règlements de Polca, doit, sans délai, porter les faits en question à un responsable hiérarchique ou au service des ressources humaines. Les membres du personnel doivent également signaler toute activité ou conduite illégale d'un quelconque partenaire sous-traitant ou fournisseur, qui constitue une violation des principes de conduite et d'éthique de Polca.

Comportement entre collègues

Polca encourage les membres de son personnel à faire preuve d'un esprit de coopération de bonne foi. La désinformation ou la rétention d'information, le refus injustifié de collaborer avec des collègues ainsi que, d'une manière générale, les comportements d'obstruction ou de dénigrement systématique sont fermement découragés à tous les niveaux.

Santé et sécurité sur le lieu de travail

Notre première responsabilité est de veiller à la santé et la sécurité des personnes qui viennent travailler. Notre objectif commun est la réduction maximale voire totale des accidents du travail grâce au suivi de notre programme d'analyse des risques touchant à la sécurité morale et physique. Aux termes de notre politique de santé et de sécurité, nous devons :

Respecter au minimum, l'ensemble de la législation en matière de santé et de sécurité et améliorer continuellement notre gestion dans ce domaine, en nous efforçant à tout moment d'atteindre ou de dépasser les meilleures pratiques du secteur

Exiger que tous les salariés et sous-traitants respectent les directives de Polca en matière de santé et de sécurité

Veiller à ce que nos sociétés offrent un environnement de travail sain et sûr à tous nos salariés et sous-traitants et garantissent la sécurité des clients et des visiteurs sur nos sites Nous assurer que tous les salariés et sous-traitants travaillent de manière sécurisée conformément à nos obligations.

Égalité des chances

Polca garantit l'égalité des chances et veille au respect de la dignité de ses employé/es et collaborateurs/trices.

Refus des discriminations

Polca ne tolère aucune discrimination de la part de ses employé/es et collaborateurs/trices, que ce soit en raison de l'âge, d'un handicap physique, de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation politique, de l'activité syndicale, de la religion, de la culture, de la langue, de l'orientation sexuelle ou de tout autre caractère distinctif. Les employé/es et collaborateurs/trices s'abstiennent donc de toute forme de discrimination. Cela vaut aussi pour le harcèlement et les mauvais traitements.
Il est interdit d'utiliser un langage inapproprié, violent ou offensant envers autrui, que ce soit sous forme orale ou écrite. Cela vaut aussi pour l'utilisation des réseaux sociaux

Aucune forme de harcèlement ou d'intimidation n'est acceptable. Toute victime d'un harcèlement ou d'une intimidation peut en avertir la direction des ressources humaines ou le conseiller en prévention, sans que cela puisse lui être reproché.

Harcèlement psychologique

Il s'agit de la répétition, de propos, d'attitudes ou d'agissements hostiles ou déplacés, exprimés ou manifestés par un ou plusieurs membres du personnel envers un autre membre du personnel.

Harcèlement et chantage sexuel

Il s'agit de toute avance ou sollicitation de nature sexuelle non souhaitée par son destinataire ou, de tout propos, geste ou comportement à connotation sexuelle également manifestement importune.

Le chantage sexuel est une forme particulièrement grave de harcèlement sexuel, qui consiste en toute forme d'intimidation ou de menace, explicite ou voilée, faite à une personne sur laquelle on dispose d'une autorité dans le travail ou dont on peut influencer le recrutement, le statut professionnel ou le déroulement de carrière, et visant à obtenir de cette personne des faveurs de nature sexuelle.

Circonstances aggravantes

Lorsque l'auteur d'une forme de harcèlement est le supérieur de la victime et dispose de la possibilité d'exercer une influence sur son recrutement, son statut professionnel ou son déroulement de carrière, et qu'il persiste dans son attitude après avoir été dûment mis en demeure d'y mettre un terme, il commet une faute grave.

Devoir d’assistance

Tout membre du personnel témoin d’agissements constitutifs d’une forme de harcèlement ou d’intimidation a le devoir d’offrir son assistance à la victime et de signaler la situation au directeur de RH. Seront considérés comme également responsables de la situation les membres du personnel qui auront, en toute connaissance de cause, empêché ou contribué à empêcher la victime de s’exprimer.

Interdiction de l’alcool et des drogues

Il est interdit de travailler sous l’influence de l’alcool ou de drogues. Cela vaut aussi pour tout autre stupéfiant altérant la capacité des employé/es ou des collaborateurs/trices à mener leurs activités à bien directement pour Polca ou en son nom. La possession, la distribution ou la consommation de substances illicites sur le lieu de travail ou en service ne sont pas autorisées.

Interdiction des armes

Polca interdit le transport et le port de tous types d'armes aux employé/es et collaborateurs/trices internes et externes, dans tous les bâtiments et terrains/parkings utilisés par Polca.

Gestion responsable des informations et données personnelles

Les données personnelles, y compris les photographies, ne peuvent être collectées, utilisées et traitées que par un membre de la ligne hiérarchique dans la mesure où elles sont nécessaires aux besoins et au bon fonctionnement de Polca. Le traitement des informations de Polca et des données personnelles doit être réalisé avec le plus grand soin et avec des mesures techniques et organisationnelles adéquates de protection contre tout accès non autorisé. Lors de la collecte de données personnelles, les employé/es et collaborateurs/trices doivent informer les personnes concernées de leurs droits en matière de protection des données. Cela est aussi valable pour la collecte de données personnelles des personnes internes ou externes impliquées dans les projets. Les informations personnelles sont strictement confidentielles et doivent être traitées conformément aux lois en vigueur sur la protection des données. Il est donc interdit de transmettre des informations personnelles ou confidentielles relatives au travail de Polca à des personnes externes à l'organisation, que ce soit sous forme écrite ou orale. Les réglementations légales peuvent prévoir des exceptions à cette règle imposant le partage d'informations. Toute personne a droit à des informations sur le traitement de ses données personnelles. Les données personnelles qui ne sont plus nécessaires doivent être effacées immédiatement conformément au « droit à l'oubli »

Engagement à respecter le code de conduite

Tous les employé/es et collaborateurs/trices de Polca s'engagent à confirmer qu'ils ont bien lu et compris le code de conduite et qu'ils respecteront l'ensemble des règles de ce code. Ils acceptent que le respect de ce code de conduite est une condition préalable à leur collaboration.