

Agir de manière responsable

Code de conduite du groupe OBI

Sommaire

Préambule 03

Environnement de travail et sécurité au travail 04
- Pas de discrimination, de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail
- Liberté d'association
- Sécurité au travail et protection de la santé
- Temps de travail et salaires

Protection des actifs et de la propriété intellectuelle 06
- Gestion des actifs du groupe OBI
- Gestion des systèmes informatiques du groupe OBI
- Protection des secrets d'affaires et de la propriété intellectuelle

Conflits d'intérêts, prévention de la corruption, dons et sponsoring 08
- Conflits d'intérêts
- Interdiction de la corruption et de la corruptibilité
- Dons et sponsoring

Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme 10

Concurrence loyale et interdiction des cartels 11

Protection des données 12

Droits de l'Homme, durabilité et protection de l'environnement 13
- Droits de l'Homme
- Durabilité et protection de l'environnement

Réputation du groupe OBI 15

Respect du code de conduite 16
- Principes de base
- Conséquences possibles des violations de la conformité

Préambule

Chères collègues, chers collègues,,

Notre objectif, en tant que groupe OBI (soit la société OBI Group Holding SE & Co. KGaA et toutes les entreprises sur lesquelles elle peut exercer, directement ou indirectement, une influence déterminante, ci-après également dénommées «nous»), est d'être une entreprise leader dans le secteur du bricolage sur le plan international. La bonne réputation du groupe OBI étant un facteur décisif dans ce contexte, nous sommes tenus de la promouvoir et de la protéger. Nous avons clairement défini cet objectif dans les valeurs de notre entreprise: nous assumons nos responsabilités les uns envers les autres, envers le groupe OBI et envers la société.

Cette définition a pour fondement le fait que nous nous conformions systématiquement aux lois en vigueur et aux directives internes dans le cadre de notre activité commerciale. Dans le cas contraire, nous courons le risque de perdre la confiance de nos client(e)s, de nos partenaires commerciaux, de nos collaborateurs et collaboratrices et de l'opinion publique. Nous avons élaboré un code de conduite contenant des lignes directrices contraignantes pour une action responsable et conforme à la législation dans l'environnement commercial et professionnel quotidien. Ce code de conduite concerne l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, y compris les cadres ainsi que le comité de direction et les conseils de surveillance de toutes les entreprises du groupe OBI. Lorsque cela s'avère nécessaire, il est explicité par des instructions et des directives plus détaillées.

En notre qualité de comité de direction de la société OBI Group Holding SE & Co. KGaA, nous appelons tous les collaborateurs et collaboratrices du groupe OBI à se familiariser avec le présent code de conduite et à le respecter pour toutes les décisions et mesures prises dans le cadre de l'activité du groupe OBI. En cas de questions ou de doutes relatifs au contenu du présent code de conduite, veuillez vous adresser à vos supérieur(e)s ou aux interlocuteurs et interlocutrices centraux ou locaux du département Compliance.

Wermelskirchen, le 1er juillet 2024

Le comité de direction



Environnement de travail et sécurité au travail

Pas de discrimination, de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination. Tous les collaborateurs et collaboratrices sont traités sur un pied d'égalité, indépendamment, en particulier, de leur nationalité, de leur origine ethnique, de leur religion, de leurs convictions, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur âge ou de leur handicap. Toute discrimination reposant sur ces critères est interdite. Nous entretenons des relations de respect, d'équité et d'estime au sein de l'entreprise et avec les tiers. Les collaborateurs et collaboratrices sont libres de s'engager dans le domaine politique ou religieux dans la mesure où cela n'interfère pas avec le groupe OBI.

Nous ne tolérons aucune violence ou harcèlement sur le lieu de travail. Cela inclut les menaces directes ou indirectes, les comportements menaçants, l'intimidation, les agressions physiques, la violence fondée sur le genre, le harcèlement ou les abus sexuels, les punitions corporelles, la coercition psychique ou physique, le harcèlement moral, les insultes, l'humiliation ainsi que toute menace d'un tel traitement.

Liberté d'association

Le groupe OBI respecte la liberté d'association ainsi que le droit des collaborateurs et collaboratrices à constituer des groupes d'intérêts et reconnaît à tous les collaborateurs et collaboratrices du groupe OBI le droit de défendre leurs intérêts sur la base de la législation nationale en vigueur dans le pays correspondant. Tous les collaborateurs et collaboratrices du groupe OBI sont libres de décider d'adhérer à un syndicat ou à une représentation des travailleurs de leur choix ou de fonder un syndicat sans avoir à craindre aucune forme de discrimination de la part du groupe OBI. Nous respectons le libre exercice des syndicats en conformité avec la législation en vigueur sur le lieu de travail, notamment le droit de grève et le droit à la négociation collective. Le groupe OBI respecte le fait que les collaborateurs et collaboratrices puissent être représentés par des délégué(e)s du personnel légitimement élu(e)s et aspire à une collaboration constructive avec les représentant(e)s ainsi que leurs organes.

Nous prenons très au sérieux notre responsabilité concernant la sécurité et la santé de nos collaborateurs et collaboratrices.

Sécurité au travail et protection de la santé

Nous prenons très au sérieux notre responsabilité concernant la sécurité et la santé de nos collaborateurs et collaboratrices. Le groupe OBI garantit sécurité au travail et protection de la santé dans le cadre des réglementations nationales en vigueur dans le pays correspondant ainsi que des directives internes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé.

Temps de travail et salaires

Nous garantissons le respect de toutes les lois locales en vigueur relatives aux temps de travail, y compris en particulier les heures supplémentaires, les pauses, les congés et autres périodes de repos.

De même, nous versons des salaires appropriés et non discriminatoires en nous orientant sur les conditions du lieu de travail et sur la législation locale relative au salaire minimum ainsi que sur la rémunération basée sur les conventions tarifaires actuelles.



Protection des actifs et de la propriété intellectuelle

Gestion des actifs du groupe OBI

Les collaborateurs et collaboratrices du groupe OBI sont tenus de gérer avec soin et responsabilité la propriété de l'entreprise ainsi que les autres biens du groupe OBI qui leur sont confiés. L'ensemble des biens matériels du groupe OBI doivent être protégés contre la perte, les dommages, le vol, le détournement, la malversation et autre utilisation impropre ou illicite. Dans le cadre de l'utilisation des biens matériels du groupe OBI, il convient de respecter les directives sur les compétences et les règlements intérieurs en vigueur. Les infractions contre le patrimoine ou le soupçon de tels faits feront systématiquement l'objet de poursuites.

Gestion des systèmes informatiques du groupe OBI

Les systèmes informatiques du groupe OBI, y compris le matériel informatique, les logiciels et toutes les données traitées ou sauvegardées par ce moyen, revêtent une importance capitale pour une activité commerciale efficace et prospère et doivent en principe être utilisés uniquement à des fins commerciales. La possibilité de les utiliser à des fins privées est uniquement autorisée dans le cadre des directives internes en vigueur. Toutes les personnes ayant accès aux systèmes informatiques doivent utiliser ces systèmes de manière appropriée, en respectant particulièrement l'ensemble des directives et prescriptions du groupe OBI en matière de sécurité informatique.

Pour ce qui est de l'utilisation de l'Internet et des moyens de communication électroniques, les conventions d'entreprise doivent être prises en compte.

Protection des secrets d'affaires et de la propriété intellectuelle

Les informations confidentielles, notamment les informations non rendues publiques relatives au groupe OBI et à l'ensemble de son activité commerciale, en particulier les secrets d'affaires du groupe OBI ainsi que les secrets d'affaires de tiers auxquels accèdent les collaborateurs et collaboratrices dans le cadre de leur activité professionnelle, doivent être traitées de manière strictement confidentielle. Il est en particulier interdit aux collaborateurs et collaboratrices en possession de telles informations de les communiquer à des personnes non autorisées au sein ou en dehors du groupe OBI ou de les utiliser pour leur profit personnel ou celui de tiers. Des violations à l'obligation de confidentialité sont susceptibles de causer un préjudice grave à notre entreprise et à nos partenaires commerciaux et d'avoir des conséquences civiles et pénales.

Nous respectons la propriété intellectuelle légalement acquise de tous les acteurs du marché, notamment les droits d'auteur, les brevets, les marques et les secrets d'affaires. Une infraction peut entraîner des sanctions civiles (par ex. dommages-intérêts) et pénales (amendes, peines). C'est pourquoi tous les collaborateurs et collaboratrices sont tenus non seulement de protéger les droits de la propriété intellectuelle du groupe OBI, mais aussi d'éviter une violation des droits de tiers.



Conflits d'intérêts, prévention de la corruption, dons et sponsoring

Conflits d'intérêts

Les collaborateurs et collaboratrices sont tenus de prendre des décisions commerciales dans l'intérêt supérieur du groupe OBI et sans être influencés par des intérêts personnels ou des intérêts de tiers. Les collaborateurs et collaboratrices ne doivent pas tirer profit de leur position au sein de l'entreprise pour poursuivre leurs propres intérêts ou les intérêts de tiers (proches) au détriment du groupe OBI. Lors de décisions commerciales, nous agissons fondamentalement de manière objective et dans l'intérêt supérieur du groupe OBI, sans envisager aucun avantage personnel. Des conflits d'intérêts potentiels doivent être communiqués aux supérieur(e)s compétent(e)s et, en cas de doute, réglés en collaboration avec le département Compliance.

Interdiction de la corruption et de la corruptibilité

Les gratifications sous forme de cadeaux, de repas et d'invitations sont très courantes dans les relations d'affaires. Si elles n'enfreignent pas de réglementations internes ou légales, il n'y a pas lieu de les contester. En revanche, s'ils sont excessifs ou inappropriés, les échanges de cadeaux ou de repas sont illicites. Nous ne tolérons aucune forme de corruption, de corruptibilité ou d'autres pratiques de corruption illégales menées par des collaborateurs et collaboratrices du groupe OBI ou par des partenaires commerciaux. Il est interdit de solliciter l'octroi de cadeaux, avantages et autres prestations pour soi ou pour des tiers auprès de partenaires commerciaux existants ou potentiels . Les cas litigieux doivent faire l'objet d'une concertation préalable avec les supérieur(e)s et le département Compliance.

Nous ne tolérons aucune forme de corruption, de corruptibilité ou d'autres pratiques de corruption illégales menées par des collaborateurs et collaboratrices du groupe OBI ou par des partenaires commerciaux.

En règle générale, des réglementations particulièrement strictes s'appliquent dans les relations avec des agents publics et d'autres responsables élus, y compris des gouvernements, organes du pouvoir législatif, autorités, juridictions et autres institutions publiques ainsi que leur personnel. Les infractions peuvent avoir des conséquences particulièrement graves. Ni les collaborateurs et collaboratrices, ni des tiers agissant pour le compte du groupe OBI ne sont autorisés à proposer ou à octroyer, directement ou indirectement, des cadeaux ou d'autres avantages à des agents publics. Cela inclut également les «facilitation payments» («paiements de facilitation»), c'est-à-dire les paiements versés à des agents publics afin d'accélérer des actes officiels routiniers.

Dons et sponsoring

Le groupe OBI verse des dons, c'est-à-dire des subsides accordés sur une base volontaire sans contrepartie, et des fonds de sponsoring, c'est-à-dire des subventions attribuées sur la base d'une contrepartie contractuelle, au profit d'enjeux sociaux importants, comme la protection de l'environnement ou le sport. Les dons et les fonds de sponsoring ne peuvent être accordés qu'une fois que le processus d'autorisation interne prévu à cet effet a été effectué.

Tous les dons doivent faire l'objet d'une documentation transparente et respecter les directives internes. De manière générale, le groupe OBI ne participe pas à des activités ou campagnes politiques. Les dons en espèces ou en nature accordés à des partis ou des organisations politiques ou encore à leurs représentant(e)s ne sont pas autorisés. Il convient ici de distinguer le soutien (public, le cas échéant) de l'engagement en faveur de valeurs sociales reconnues comme telles.

Toutes les activités de sponsoring doivent être présentées avec transparence sous forme de contrat écrit et être en juste rapport avec la contre-valeur proposée.



Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Nous respectons toutes les règles et prescriptions nationales et internationales visant à lutter contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

Il y a blanchiment d'argent lorsque des fonds ou d'autres biens matériels provenant indirectement ou directement de délits sont injectés dans le circuit économique légal de sorte que leur origine en est dissimulée.

Il y a financement du terrorisme lorsque des fonds ou d'autres moyens sont mis à disposition pour des actes terroristes ou pour soutenir des organisations terroristes.

Tous les collaborateurs et collaboratrices du groupe OBI entrant en contact avec des flux de paiement ou en ayant la surveillance doivent respecter l'ensemble des directives et règlements en vigueur visant à lutter contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Cela inclut notamment le strict respect des limites légales des paiements en espèces en vigueur, le dépôt de déclarations prescrites par la loi en cas de soupçon de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme et l'examen des partenaires commerciaux. Dans les cas douteux, il convient de faire appel au ou à la responsable de la lutte contre le blanchiment d'argent ou au département Compliance.



Concurrence loyale et interdiction des cartels

Nous respectons toutes les lois et normes réglementaires qui protègent la concurrence libre et loyale.

Les accords et des pratiques concertés entre les concurrents (accords horizontaux) sont interdits s'ils sont en mesure d'entraver, de limiter ou de fausser la concurrence. Cela englobe notamment les accords et les concertations (y compris indirects par l'intermédiaire de tiers) sur des prix d'achat ou de vente, des offres, d'autres conditions de vente ou d'achat, des parts de marché ou la répartition de marchés géographiques.

Sont également interdits de nombreux types d'accords verticaux, c'est-à-dire, à titre d'exemple, des accords entre des fournisseurs et le groupe OBI ou entre le groupe OBI et des partenaires de franchise. Cela inclut en particulier la limitation de la possibilité de fixer des prix ou des conditions de vente, sous réserve d'exceptions restreintes devant toujours être décidées en concertation avec le département Compliance. Les coopérations (par ex. coopérations en matière d'achat) ou les livraisons exclusives peuvent également être illicites et nécessitent toujours une concertation avec le département Compliance.

> ***Nous respectons toutes les lois et normes réglementaires qui protègent la concurrence libre et loyale.***



Protection des données

Le groupe OBI respecte la vie privée et les droits individuels de ses collaborateurs et collaboratrices, client(e)s, fournisseurs et autres tiers. C'est pourquoi nous traitons les données à caractère personnel avec le plus grand soin. L'obtention, la sauvegarde, l'utilisation et autre traitement des données à caractère personnel sont effectués uniquement dans les limites admises par la loi et sur la base d'un consentement ou d'une réglementation contractuelle ou légale.

En cas de doute, veuillez vous adresser aux délégué(e)s à la protection des données compétent(e)s ou au département Compliance.

> ***Le groupe OBI traite les données à caractère personnel avec le plus grand soin.***



Droits de l'Homme, durabilité et protection de l'environnement

Droits de l'Homme

Nous respectons tous les droits de l'Homme reconnus au plan international ainsi que les lois et les directives en vigueur en vue de leur protection. Notre objectif est de garantir ces droits partout où le groupe OBI exerce ses activités. Nous prenons à cet effet des mesures de détection des risques, de prévention et d'aide. Nous exigeons également de nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux de veiller au respect des droits de l'Homme et des normes de travail.

Le groupe OBI a également mis en place un code de conduite pour les partenaires commerciaux à cet effet: https://www.obi.de/legal/verhaltenskodex).

Des informations complémentaires se trouvent également dans la déclaration de principe du groupe OBI: https://www.obi.de/legal/grundsatzerklaerung).

Durabilité et protection de l'environnement

Nous veillons au respect des normes environnementales en vigueur ainsi que des lois internationales et locales tout au long de la chaîne de livraison et de valeur et exigeons à cet égard un comportement responsable de la part de nos collaborateurs et collaboratrices ainsi que de nos fournisseurs.

Nous entendons assumer notre responsabilité envers les êtres humains et l'environnement dans notre propre activité commerciale et le long de la chaîne de livraison. Cela signifie pour nous de préserver les ressources et d'éviter les impacts sur le climat et l'environnement. Dans ce contexte, la priorité doit être de garantir une cohérence entre les marchandises proposées et leurs processus de fabrication d'une part et les exigences en terme de développement durable d'autre part. Le groupe OBI poursuit le but de maintenir les déchets ainsi que la consommation d'énergie, d'eau, de matières premières et de matières consommables à un niveau aussi faible que possible.

„Nous entendons assumer notre responsabilité envers les êtres humains et l'environnement dans notre propre activité commerciale et le long de la chaîne de livraison.



Réputation du groupe OBI

La réputation du groupe OBI dans l'opinion publique et auprès de nos partenaires commerciaux est un bien précieux pour une entreprise commerciale dont la marque est connue. En respectant le code de conduite, tous les collaborateurs et collaboratrices garantissent la renommée du groupe OBI et préviennent les atteintes à sa réputation. Tous et toutes sont appelés à respecter d'éventuelles lignes directrices concernant la communication dans les réseaux sociaux et les médias. En outre, nous disposons tous et toutes, ainsi que les tiers externes, de la possibilité de signaler des infractions à la loi au moyen de la procédure de lancement d'alerte ou de plainte d'OBI («Speak up») afin que celles-ci puissent être élucidées et supprimées.

> ***„En respectant le code de conduite, tous les collaborateurs et collaboratrices garantissent la renommée du groupe OBI et préviennent les atteintes à sa réputation.***



Respect du code de conduite

Principes de base

Le présent code de conduite doit être respecté par tous les collaborateurs et collaboratrices, y compris par les cadres ainsi que le comité de direction et les conseils de surveillance de toutes les entreprises du groupe OBI dans le cadre de leur activité pour le groupe OBI. Il incombe à chaque cadre de faire en sorte que les collaborateurs et collaboratrices qui lui sont subordonnés se familiarisent avec le présent code de conduite. En cas de questions, les interlocuteurs et interlocutrices centraux ou locaux chargés de la conformité se tiennent à leur disposition. Il est également possible de les contacter par l'adresse e-mail centrale compliance@obi.de.

La détection précoce d'une infraction contre des dispositions légales ou le présent code de conduite nous permet de réagir immédiatement et d'engager des mesures afin d'éviter de plus grands dommages envers le groupe OBI et ses clients(e)s ainsi que ses partenaires commerciaux et l'intérêt public. C'est pourquoi tous les collaborateurs et collaboratrices sont priés de signaler à leurs supérieur(e)s et au département Compliance tout incident portant atteinte aux dispositions édictées dans le présent code de conduite. Il est également possible d'utiliser dans ce but la plateforme de lancement d'alerte du groupe OBI («Speak up», à consulter sur le lien: https://obi.integrityline.app), et ce également de manière anonyme. Tous les signalements enregistrés seront examinés et traités de manière strictement confidentielle. Vous trouverez des informations complémentaires dans le règlement concernant la procédure de lancement d'alerte et de plainte.

Conséquences possibles des violations de la conformité

Le groupe OBI pratique une politique de «tolérance zéro» en cas d'infractions graves aux dispositions légales. Nous enquêtons systématiquement sur les indices d'infractions. Les infractions prouvées peuvent entraîner des mesures disciplinaires appropriées. Dans le cas de dommages au patrimoine, des dommages-intérêts peuvent également être réclamés. En cas de comportement tombant sous le coup du droit pénal, nous nous réservons en outre le droit de déposer une plainte et de collaborer avec les autorités chargées des enquêtes en vue d'élucider l'infraction.

„La détection précoce d'une infraction nous permet de réagir immédiatement et d'engager des mesures afin d'éviter de plus grands dommages.

Mentions légales
OBI Group Holding SE & Co. KGaA
Albert-Einstein-Str. 7-9
42929 Wermelskirchen
Germany

Contact
OBI Group Holding SE & Co. KGaA
Corporate Legal & Compliance
Albert-Einstein-Str. 7-9
42929 Wermelskirchen
Germany

www.obi.com