

Code de conduite

Introduction

Le Code de conduite est essentiel pour Handicare. Il définit les principes selon lesquels nous menons nos activités de façon responsable et notre manière de nous comporter. Le Code couvre trois grands domaines : Lutte contre la corruption et éthique, Normes en matière de travail et droits de l'homme, et Environnement.

Le Code de conduite contient des normes en matière de pratiques professionnelles et d'éthique, normes qui doivent être respectées par tous les employés, responsables, cadres dirigeants, membres du Conseil d'administration et partenaires commerciaux.

Ces normes s'inspirent des bonnes pratiques professionnelles, des attitudes responsables et du bon sens, et doivent encourager un degré élevé d'intégrité personnelle et professionnelle.

Connaître et respecter le Code de conduite

Handicare souhaite que tous ses employés connaissent et respectent le Code de conduite. Chaque responsable est chargé de s'assurer que les employés reçoivent les informations et la formation nécessaires. Des audits annuels seront réalisés par le Conseil du Code de conduite afin de vérifier que les employés ont suivi une formation adéquate. Les problèmes de mise en œuvre ainsi que les commentaires ou suggestions d'amélioration doivent être transmis au niveau supérieur conformément aux procédures standard. Handicare attend également de ses partenaires commerciaux qu'ils respectent des normes semblables dans leurs pratiques professionnelles. En outre, le respect de ces normes constitue un critère très important pour la sélection des futurs partenaires commerciaux de Handicare.

Non-respect du Code de conduite

Handicare ne tolérera aucun acte illégal ou non éthique. Toute personne enfreignant le Code de conduite est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. En outre, une infraction à la loi peut entraîner des amendes, des peines de prison ou le versement de dommages et intérêts pour Handicare ou ses employés.

Signalement de situations préoccupantes

Pour permettre aux employés d'exprimer leurs préoccupations concernant des actes répréhensibles, nous avons mis en place des procédures de signalement et de suivi. L'employé doit d'abord contacter son supérieur immédiat ou son responsable. Consultez le site de signalement de Handicare pour en savoir plus.

Lutte contre la corruption et éthique

Concurrence

Handicare et ses employés respectent le droit de la concurrence applicable, et notamment les dispositions concernant l'abus de position dominante sur un marché. Les employés ne participent pas à des discussions relatives à l'attribution de marché avec les concurrents, n'échangent pas d'informations, ne parlent pas de quotas de production ou de ventes et ne manipulent pas les procédures d'appel d'offres. La violation des règles de concurrence peut entraîner le versement d'amendes et de dommages et intérêts élevés.

À faire et à ne pas faire

À faire :

Soyez très prudents lors de vos échanges avec les concurrents (réunions, e-mails, appels téléphoniques, rencontres informelles, etc.) ainsi que sur les marchés où Handicare bénéficie d'une position dominante.

Demandez-vous si dans les activités ou les accords proposés, un risque relatif au droit de la concurrence existe. Demandez conseil si vous n'êtes pas certain de vos responsabilités vis-à-vis du droit de la concurrence.

Lorsque vous recevez des offres ou des suggestions anticoncurrentielles, répondez-y en exprimant de façon très claire que Handicare ne souhaite pas participer, et mettez immédiatement fin à la discussion ou à l'échange. Assurez-vous qu'il existe une trace écrite de cette réponse.

À ne pas faire

N'abordez pas avec les concurrents des sujets pouvant avoir un impact sur la concurrence tels que la tarification, les conditions commerciales, l'attribution de zones géographiques, les clients, les produits et les parts de marché, les coûts et les capacités, les quotas de production ou de ventes, les procédures d'attribution des marchés, ou tout sujet similaire, et ne restez pas à un endroit où des concurrents abordent ces sujets.

N'échangez pas ou ne partagez pas d'informations concernant les sujets ci-dessus ou des sujets similaires avec des concurrents.

Lutte contre la corruption

Handicare refuse d'obtenir ou de conserver des contrats grâce à la corruption. Les employés ne proposent pas, ne promettent pas, n'accordent pas d'argent ou de biens de valeur, et n'autorisent pas le versement d'argent ou le don de biens de valeur à une personne, directement ou

indirectement, dans le but d'exercer une influence indue sur le bénéficiaire quant à l'exercice d'obligations professionnelles ou afin d'obtenir ou de conserver un avantage commercial indu. Les employés ne demandent pas ou n'acceptent pas d'avantages indus de la part des autres pour l'exercice de leurs obligations professionnelles envers Handicare. Les lois anti-corruption en vigueur sont scrupuleusement respectées.

À faire et à ne pas faire

À faire :

Soyez particulièrement attentifs avec le secteur public, notamment avec les représentants des pouvoirs publics et avec les personnalités du monde politique, et n'oubliez pas les contraintes particulières qui s'appliquent.

Réalisez une évaluation des risques pour les tiers.

Faites confiance à votre instinct. S'il vous dit que quelque chose ne va pas, consultez votre superviseur.

À ne pas faire :

Ne proposez pas, ne promettez pas et n'autorisez pas le versement d'argent ou de biens de valeur à une personne dans le but d'exercer une influence indue sur l'exercice d'obligations professionnelles par le bénéficiaire (ou par une autre personne) ou dans le but de conserver ou d'obtenir un avantage commercial indu.

N'acceptez pas ou ne demandez pas d'argent ou de bien de valeur, et n'acceptez pas de promesse en ce sens de la part d'une entité autre que Handicare pour l'exercice de vos obligations professionnelles en tant qu'employé ou représentant de Handicare.

Sanctions commerciales

Handicare respecte le régime de sanctions imposées par les Nations unies ainsi que les sanctions en vigueur conformément au droit de l'Union européenne et des États-Unis. Les employés ne tentent jamais de contourner les sanctions commerciales en vigueur.

Conflit d'intérêts

Les employés évitent les situations dans lesquelles leur intérêt personnel ou celui des membres de leur famille nuit à leur capacité de prendre des décisions qui sont dans l'intérêt de Handicare. Toutes les décisions commerciales sont prises dans l'intérêt de Handicare, et non en fonction d'intérêts personnels.

Normes en matière de travail et droits de l'homme

Généralités

Handicare ne transige pas avec les exigences fixées par le droit national ou les normes internationales quant à la sécurité des employés et aux droits de l'homme.

Nous nous estimons responsables de toutes les personnes participant à nos activités. Les personnes dont le travail contribue au succès de Handicare ne sont pas privées de leurs droits, et ne subissent pas de préjudice moral ou corporel dans leur travail. Nous sommes conscients du fait que notre

activité peut avoir des répercussions sur des questions relatives aux droits de l'homme, notamment sur les conditions de travail et de vie des personnes.

Handicare respecte toutes les conventions internationales en la matière ainsi que toutes les lois en vigueur relatives à la sécurité des employés et aux conditions de travail des ouvriers.

Confidentialité

Les informations personnelles confidentielles sont protégées et les employés respectent les lois en vigueur concernant la manipulation des données personnelles. Les données ne sont divulguées à des tiers que lorsque des motifs légitimes ont été établis pour le faire et lorsque des mesures adaptées ont été prises pour protéger les données personnelles à transmettre.

Conditions de travail

Nous offrons un environnement de travail sain et sûr à tous nos employés, et nous nous efforçons sans cesse d'améliorer les conditions de travail. Les violences (physiques ou verbales) et le harcèlement sont strictement interdits. Des mesures adaptées seront prises pour prévenir les accidents et les préjudices sur la santé découlant de l'activité professionnelle, associés à celle-ci ou se produisant pendant les heures de travail. Il s'agira de réduire au minimum, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, les causes de dangers inhérents à l'environnement de travail. Les employés bénéficieront de formations régulières et attestées en matière de santé et de sécurité, et ces formations seront renouvelées pour les nouveaux employés ou les employés mutés.

À faire

Participez aux formations pertinentes sur la sécurité.

Faites part de vos idées pour améliorer l'environnement de travail.

À ne pas faire

N'ignorez pas les consignes de sécurité.

Égalité des chances et lutte contre la discrimination

Tous les employés de Handicare sont traités avec dignité et respect. Nous assurons l'égalité des chances pour tous. La discrimination ou le harcèlement fondés sur la race, l'ethnicité, le genre, le handicap physique, l'orientation sexuelle ou la religion ne sont pas tolérés. Tous les employés ayant les mêmes qualifications, la même formation et les mêmes compétences reçoivent un salaire égal à travail égal. Handicare est attaché à la diversité au sein de ses effectifs et continuera à la cultiver.

À faire

Offrez un environnement de travail ne laissant aucune place aux comportements agressifs, menaçants ou harcelants.

Signalez toute situation de discrimination ou de harcèlement.

Salaire et avantages

Les salaires et avantages versés pour une semaine de travail standard doivent au minimum respecter la législation nationale. Avant de commencer à travailler pour Handicare, tous les employés doivent recevoir un contrat écrit et compréhensible précisant leur salaire et la méthode de paiement.

Les horaires de travail doivent respecter la législation nationale. Les obligations envers les employés relatives aux emplois permanents et fixées par les conventions internationales ou les lois et réglementations nationales ne doivent pas être contournées par l'utilisation de contrats courts (par exemple les contrats à durée déterminée, les contrats intérimaires ou les contrats de journaliers), de sous-traitants ou d'autres types de relations de travail.

Travail forcé

Handicare ne fait pas appel, directement ou indirectement, au travail forcé ou à d'autres formes de travail involontaire, y compris à celui des prisonniers, des personnes asservies pour dette, des travailleurs clandestins ou des travailleurs non payés.

Travail des enfants

Handicare reconnaît et respecte le droit de chaque enfant à être protégé de l'exploitation économique et à ne pas effectuer de travail pouvant se révéler dangereux, empiéter sur son éducation ou nuire à sa santé ou encore à son développement physique, spirituel, moral ou social. Nous respectons les lois et normes internationales en vigueur concernant le travail des enfants.

Engagement politique

Les employés sont libres d'exprimer leurs opinions politiques et de participer à des activités politiques en dehors des heures de travail sans subir de représailles ou de discrimination sur le lieu de travail. Cependant, les employés n'ont pas le droit d'utiliser le nom ou les biens de Handicare en faveur de leurs intérêts politiques personnels.

Organisations syndicales

Les employés sont libres d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix et de participer ou d'être associés aux négociations collectives.

Modern Slavery Act 2015, paragraphe 30

Handicare et ses employés ont connaissance de la loi relative à l'esclavage, à la servitude, au travail forcé ou obligatoire et à la traite des êtres humains, et s'assurent que les employés ne sont pas exploités.

Environnement

Handicare respecte toutes les lois et réglementations en vigueur relatives à l'environnement. Les ressources sont utilisées de manière responsable et avec soin, et nous nous efforçons sans cesse de mener nos activités de manière écologiquement durable, par exemple en améliorant les performances ou en investissant dans des produits, des services et des technologies durables. Les employés sont encouragés à faire part de leurs idées visant à réduire l'impact environnemental des activités de Handicare.

