

Code de conduite du groupe Cotta

Cotta Collection AG est un fabricant international de meubles dont le siège est à Barenden, dans la Principauté du Liechtenstein. Les meubles sont fabriqués dans nos propres productions en Bosnie, en Hongrie, en Pologne et en Roumanie.

Une production respectueuse de l'environnement et socialement responsable de nos produits est importante pour nous et nos clients. Nous exigeons donc que nos partenaires, tels que les fournisseurs et les prestataires de services, se comportent de manière conforme à la loi, écologiquement et socialement responsable. Tous les partenaires sont donc tenus de se conformer aux lois applicables et à ce code de conduite dans le cadre de leur travail pour Cotta et ses sociétés affiliées. En mettant en œuvre ce code de conduite, nous souhaitons promouvoir des normes équitables et durables dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail, des conditions-cadres sociales et de la protection de l'environnement. Cette déclaration de principe est basée sur et fait référence aux normes et réglementations internationales les plus importantes, telles que

- Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (ONU)
- Conventions et recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP)
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Droits de l'enfant et principes commerciaux des Nations Unies
- Pacte mondial des Nations Unies
- Loi sur le devoir de diligence des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement (Supply Chain Due Diligence Act, LkSG)

Cet engagement constitue la norme minimale non négociable pour toutes les filiales, mais également pour nos partenaires commerciaux et fournisseurs et leurs partenaires de la chaîne d'approvisionnement. Ces normes doivent être dépassées dans la mesure du possible et continuellement améliorées. Le respect de ce code de conduite est un critère essentiel lors de la sélection et de l'évaluation des fournisseurs.

1 Droits de l'homme et conditions de travail

- 1.1. Toutes les filiales et partenaires commerciaux s'engagent à respecter les droits humains de leurs salariés et à les traiter avec dignité et respect. Aucun salarié ne peut être soumis à des traitements inhumains ou dégradants, à des violences verbales, psychologiques, physiques et/ou sexuelles, à des contraintes mentales ou physiques ou à du harcèlement sur le lieu de travail. Les mesures disciplinaires doivent être conformes à la législation nationale.
- 1.2. Toute discrimination sur le lieu de travail est interdite, notamment toute distinction, exclusion ou désavantage fondée sur le sexe, le genre, l'âge, la religion, la race, la caste, l'origine sociale, le handicap, l'origine ethnique et nationale, la nationalité, l'appartenance à un syndicat ou autre organisations légitimes, affiliations ou opinions politiques, orientation sexuelle, responsabilités familiales, état civil, grossesse, problèmes de santé ou autres circonstances

pouvant donner lieu à une discrimination. Les employés et les candidats doivent être évalués uniquement sur la base de leurs qualifications et compétences.

- 1.3. Toutes les filiales et partenaires commerciaux s'engagent, dans la mesure de leurs moyens, à protéger et à responsabiliser les personnes vulnérables et les membres des groupes et communautés vulnérables. Ils comprennent que la vulnérabilité peut dépendre du contexte et que certains individus, groupes et communautés peuvent être menacés de plusieurs manières, comme les travailleurs à domicile, les petits agriculteurs et les travailleurs temporaires et migrants.
- 1.4. Le travail des enfants et toute exploitation des enfants ne seront pas tolérés. L'emploi direct ou indirect d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum légal de scolarité, qui ne doit pas être inférieur à 15 ans, est interdit, sauf exceptions reconnues par l'OIT. Établir des mécanismes robustes de vérification de l'âge dans le cadre du processus d'embauche.
- 1.5. Veiller à ce que les jeunes ne travaillent pas la nuit et qu'ils soient protégés des conditions de travail préjudiciables à leur santé, leur sécurité, leur moral et leur développement. Les jeunes travailleurs ne doivent pas être exposés à des travaux dangereux ou à des sources de danger. Veiller à ce que la nature du travail ne soit pas préjudiciable à la santé ou au développement des jeunes travailleurs et que leurs horaires de travail leur permettent de fréquenter l'école, de participer à des activités d'orientation professionnelle approuvées par l'autorité compétente ou de participer à des programmes de formation ou d'enseignement.
- 1.6. Toute forme de servitude, de travail forcé, de servitude pour dettes, de traite des êtres humains ou de travail involontaire, y compris le travail forcé imposé par l'État, est strictement interdite. Aucun salarié ne peut être contraint à travailler, directement ou indirectement, par la violence et/ou l'intimidation. Le recrutement ou le recours à des forces de sécurité privées ou publiques insuffisamment formées n'est pas autorisé à moins que le respect des droits du travail et des droits de l'homme ne soit garanti. Assurer un emploi adéquat. Adhérer aux principes internationaux de recrutement responsable, y compris le principe de l'employeur-payeur, et exiger la même chose de vos partenaires de recrutement lors de l'embauche et du recrutement de tous les travailleurs, directement ou indirectement, en particulier issus de groupes vulnérables tels que les travailleurs temporaires et les travailleurs migrants. Ceux-ci comprennent au moins.
 - Les employés ne paient pas de frais ni de frais de recrutement.
 - Des contrats de travail clairs et transparents
 - Liberté des employés contre la tromperie et la coercition
 - Liberté de mouvement et non-conservation des documents d'identité
 - Accès à des informations gratuites, complètes et précises
 - Liberté de résilier le contrat, de changer d'employeur et de revenir en toute sécurité

- Accès à un règlement gratuit des litiges et à des recours juridiques efficaces
- 1.7. Les travailleurs ont le droit de se former, d'adhérer et de négocier collectivement. Les travailleurs doivent être protégés de toute inégalité de traitement liée à l'emploi et à la liberté d'association. Leur droit de former, d'adhérer ou de quitter leurs propres associations ou organisations pour promouvoir et protéger les intérêts des travailleurs doit être garanti. L'exercice de la relation de travail ne doit pas être entravé.
 - 1.8. La rémunération est versée régulièrement, ponctuellement et intégralement, conformément à la législation sur le salaire minimum ou aux normes sectorielles approuvées sur la base de négociations collectives, selon le montant le plus élevé. Les paiements partiels sous forme de prestations en nature ne sont acceptés que conformément aux spécifications de l'OIT. La rémunération et les autres avantages visent à assurer aux salariés et à leurs familles un niveau de vie minimum adéquat. Refléter les compétences, les responsabilités, l'ancienneté et la formation des travailleurs dans le niveau de leur salaire.
 - 1.9. Les horaires de travail doivent être conformes aux lois nationales applicables, aux normes industrielles et aux conventions collectives dans le cadre international de l'OIT. Les employés ne sont pas tenus de travailler plus de 48 heures normales par semaine. La limite horaire ne peut être dépassée que dans les cas exceptionnels définis par l'OIT, auquel cas les heures supplémentaires sont autorisées. Les heures supplémentaires sont effectuées dans des cas exceptionnels et sur une base volontaire et sont rémunérées à un taux majoré. Des pauses chaque jour ouvrable et le droit à au moins un jour de congé tous les sept jours sont accordés, sauf exceptions prévues par les conventions collectives.
 - 1.10. Les entreprises doivent garantir la bonne mise en œuvre et le respect des exigences légales relatives à la santé et à la sécurité au travail ou des normes internationales lorsque la législation nationale est faible ou mal appliquée. Un délégué à la sécurité du travail sera nommé ou des comités seront mis en place et une assistance médicale appropriée sera fournie. Il faut garantir que le lieu de travail est sûr et que toutes les mesures nécessaires sont prises pour prévenir les accidents ou les maladies professionnelles. Fournir gratuitement des équipements de protection individuelle (EPI) efficaces et adaptés à tous les travailleurs. Les personnes vulnérables, telles que, mais sans s'y limiter, les jeunes travailleurs, les jeunes et futures mères et les personnes handicapées, bénéficient d'une protection particulière. S'efforcer d'améliorer la protection des travailleurs en cas d'accident grâce aux régimes d'assurance obligatoires. Sensibiliser les travailleurs et respecter leur droit et leur devoir en cas de situations dangereuses et de dangers incontrôlables de quitter les lieux et/ou d'arrêter le travail sans obtenir d'autorisation. Un lieu de travail sûr et ordonné comprend un nombre suffisant de toilettes propres et séparées avec suffisamment d'intimité pour tous les sexes, des serviettes en papier et des éviers avec du savon pour les mains dans toutes les zones de travail, l'accès à

de l'eau potable ainsi qu'aux aires de restauration et de repos gratuites et le cas échéant l'accès aux zones de cuisine et de stockage des aliments.

2 Protection de l'environnement

- 2.1. Les parties s'efforcent d'accroître l'efficacité des ressources et de minimiser l'impact environnemental de leurs activités commerciales. Il est attendu que des efforts raisonnables soient déployés pour réduire et minimiser la quantité de déchets et d'effluents générés (par exemple grâce au recours à des activités de recyclage).
- 2.2. Les entreprises se conforment aux lois environnementales nationales ou aux normes internationales lorsque les lois nationales sont inadéquates ou mal appliquées et prennent les mesures appropriées pour minimiser les impacts environnementaux de leurs opérations, tels que les émissions atmosphériques dangereuses, les émissions de gaz à effet de serre et la consommation d'énergie.
- 2.3. Un système de gestion de la diligence raisonnable environnementale basé sur les processus et les risques est mis en œuvre dans les processus commerciaux et adapté au modèle économique de l'entreprise..

3 Conduite éthique des affaires

- 3.1. Les sociétés affiliées et les fournisseurs se conforment aux réglementations légales en vigueur et aux normes internationales liées aux pratiques commerciales équitables et aux normes minimales de l'industrie.
- 3.2. La corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion, le détournement de fonds et les pots-de-vin, ne sera pas tolérée. Les entreprises adoptent des pratiques appropriées pour prévenir la corruption sous toutes ses formes et pour soutenir tous les efforts de lutte contre la corruption. Les réglementations visant à prévenir le blanchiment d'argent ou le financement du terrorisme doivent être respectées
- 3.3. Tous les affiliés et partenaires commerciaux s'engagent à faire preuve de transparence et à ne pas falsifier les informations ni se livrer à des falsifications ou à de fausses déclarations dans la chaîne d'approvisionnement.
- 3.4. Sensibiliser les employés aux politiques, contrôles, programmes et mesures contre les comportements contraires à l'éthique et promouvoir la conformité au sein de l'organisation par la formation et la communication.
- 3.5. Recueillir, utiliser et traiter les données personnelles (y compris les données des employés, partenaires commerciaux, clients et consommateurs dans leur sphère d'influence) avec un soin raisonnable. La collecte, l'utilisation et tout autre traitement de données personnelles doivent être conformes aux lois et aux exigences réglementaires en matière de protection des données et de sécurité de l'information.

Les dispositions du présent Code de Conduite font partie intégrante de la relation commerciale. En cas de violation de ces principes fondamentaux, Cotta se réserve le droit de mettre fin à la relation commerciale, en tenant compte des lois applicables.

Les fournisseurs, employés et autres parties prenantes sont priés de signaler toute violation de ces dispositions à Cotta. Les plaintes peuvent être déposées par courrier électronique à l'adresse whistleblower@cotta.li, par lettre adressée confidentiellement au service des plaintes à l'adresse postale de Cotta ou par d'autres moyens de dépôt de plainte.