



Code de conduite



Code of Conduct



Le meilleur de la mer



Engagement de la direction de l'entreprise en faveur de la conformité (compliance)



Dr. Jan-Peer Laabs

Christian Kessy

Jörg Baumgart

Paul Freeston



Markus Engler

La marque « COSTA » fournit des produits de haute qualité et connaît une certaine notoriété dans le secteur des poissons et fruits de mer. COSTA a acquis cette réputation au fil de nombreuses années de succès et entend à l'avenir entretenir particulièrement cette confiance dans l'intégrité, la qualité et la fiabilité de ses produits.

Pour gagner, maintenir et justifier cette confiance, il est particulièrement important que toutes les personnes travaillant pour COSTA adoptent un comportement conforme aux règles et aux valeurs (conformité). Cela passe non seulement par le respect des lois et des règlements, mais aussi par le respect de nos normes internes de comportement et de valeurs, auxquelles nous nous sentons liés.

Afin de garantir une conformité durable aux règles dans tous les secteurs de l'entreprise, COSTA, qui fait partie du groupe apetito, a mis en place un système de gestion de la conformité qui comprend différents processus et mesures permettant d'atteindre cet objectif.

Le présent code de conduite / Code of Conduct couronne le système de gestion de la conformité et décrit les normes de valeurs fondamentales et les principes d'action qui devraient porter notre travail quotidien.

Un système de gestion de la conformité fonctionnel et bien appliqué nous protège tous : COSTA en tant qu'entreprise, mais aussi ses cadres, ses collaborateurs et collaboratrices. Chacun d'entre nous peut donc contribuer à la protection de tous en adoptant un comportement conforme aux règles et a également une responsabilité personnelle à cet égard.

Dans le cadre d'une gestion d'entreprise responsable, la direction de COSTA Meeresspezialitäten GmbH & Co KG s'engage expressément à respecter les dispositions légales ainsi que les règles et principes internes. La direction de COSTA, ainsi que le conseil d'administration, le conseil de surveillance et les actionnaires de la société mère du groupe, apetito AG, attendent la même chose de toutes les personnes travaillant pour COSTA.

Emden, avril 2023

Markus Engler
Director General

Dr. Jan-Peer Laabs
Conseil
d'administration
apetito AG

Christian Kessy
Conseil
d'administration
apetito AG

Jörg Baumgart
Conseil
d'administration
apetito AG

Paul Freeston
Conseil
d'administration
apetito AG

Table des matières

1.	Introduction	8
1.1	Contenu et objectif du code de conduite	8
1.2	Champ d'application	9
1.3	Respect du code de conduite	10
1.4	Comportement « correct »	11
1.5	Procédure en cas de non-respect du code de conduite	12
2.	Comportement envers les collaborateurs et collaboratrices et sur le lieu de travail	14
2.1	Gestion du succès en partenariat	14
2.2	Égalité des chances et de traitement	16
2.3	Respect sur le lieu de travail	16
2.4	Sécurité au travail	17
2.5	Conditions de travail	18
3.	Comportement vis-à-vis de COSTA	20
3.1	Respect des exigences légales et propres à nos produits et services	20
3.2	Comportement honnête	21
3.3	Prévention des conflits d'intérêts	21
3.4	Protection des biens, de la propriété intellectuelle et des secrets industriels et commerciaux	22
3.5	Informations comptables, financières et sur l'entreprise	24
3.6	Protection des données	26
3.7	Sécurité informatique	28
3.8	Relations avec les médias	29
4.	Comportement envers les clients, les fournisseurs, les autres partenaires commerciaux et les concurrents	30
4.1	Collaboration avec les clients	31
4.2	Collaboration avec les fournisseurs, prestataires de services et autres partenaires commerciaux	32
4.3	Collaboration avec le secteur public	33
4.4	Droit de la concurrence	35
4.5	Concurrence et autres comportements dans les relations commerciales	37
4.6	Blanchiment d'argent	38
5.	Comportement vis-à-vis du grand public	39
5.1	Développement durable	39
5.2	Environnement, santé, droits de l'homme et normes sociales et de travail	40
5.3	Économie	40
5.4	Social	40



1.0 Introduction

1.1 Contenu et objectif

Le présent code de conduite (Code of Conduct) reflète les valeurs et la culture que COSTA, en tant que membre du groupe apetito, a développées et pratique depuis de nombreuses années. Il repose sur un principe simple : avoir un comportement « correct » en tout temps. Notre politique commerciale exige des normes de comportement éthique clairement définies :

- Nous gérons les activités de notre entreprise dans le respect des lois du pays dans lequel nous opérons.
- Nous travaillons sur une base de partenariat avec toutes les parties prenantes – associés, clients, collaborateurs et collaboratrices, fournisseurs et autres.
- Nous sommes ouverts, honnêtes et justes dans nos relations avec toutes ces parties.
- Nous accordons de l'importance à chacun(e) de nos collaborateurs et collaboratrices et appliquons les principes d'égalité.

Ce code de conduite décrit nos valeurs et nos règles. Il a été conçu pour nous aider à améliorer en permanence nos relations commerciales avec nos partenaires internes et externes. Tous les employés de COSTA sont tenus d'appliquer ces normes et valeurs et d'éviter les situations qui pourraient entrer en conflit avec les activités ou la réputation de notre entreprise.

En fin de compte, la responsabilité d'un comportement correct incombe à chacun(e) d'entre nous. C'est aussi et surtout le cas lorsque nous sommes sous pression pour respecter des objectifs ou des délais, ou pour répondre aux exigences des clients ou des fournisseurs. Cela ne doit pas nous empêcher de nous conformer à la loi et à nos propres principes et valeurs.



1.2 Champ d'application

Le présent code de conduite s'applique à COSTA et, au-delà, à toutes les entreprises dans lesquelles COSTA détient ou détient une participation majoritaire ou minoritaire. En outre, nous nous efforçons d'exiger de nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux qu'ils respectent également ce code de conduite – ou du moins des parties essentielles de celui-ci – et de le consigner dans des accords conséquents. Cela s'applique en particulier à toutes les entreprises et personnes qui agissent à l'extérieur au nom ou pour le compte de COSTA.

Le présent code de conduite doit être adopté dans tous les pays et régions où COSTA exerce ses activités. Il est toutefois reconnu que les lois et les coutumes varient d'une région à l'autre et que, dans des limites raisonnables, elles peuvent conduire certaines entreprises à mettre davantage l'accent sur certaines règles et/ou à appliquer des règles particulières. Lorsque c'est le cas, ces règles sont énoncées dans nos conseils et règlements pour

les employés locaux. Toutefois, ces conditions supplémentaires adaptées localement doivent compléter les règles du présent code de conduite, dont l'efficacité ne doit pas être compromise, et ne pas entrer en conflit avec celles-ci.

Les termes « collaborateurs/collaboratrices », « personnel » ou « employés » englobent toutes les personnes et s'appliquent indépendamment du type de relation de travail (contrat de travail, collaborateurs/collaboratrices indépendants, travailleurs/travailleuses à temps partiel, apprentis, etc.) ou du niveau hiérarchique auquel le/la collaborateur/collaboratrice est classé(e).

1.3 Respect du code de conduite

Ce code de conduite fait partie intégrante de la relation de travail en vigueur, est juridiquement contraignant et fonde des obligations de comportement applicables pour tous les collaborateurs et collaboratrices.

Le non-respect des obligations de comportement contenues dans le présent code entraînera normalement des mesures disciplinaires appropriées à l'encontre des membres du personnel concernés. En cas d'infraction grave, cela pourrait conduire à la résiliation de la relation de travail, à l'ouverture de poursuites judiciaires et à des demandes de dommages et intérêts pour les pertes et/ou dommages causés par l'infraction.

Les dirigeants ont la responsabilité plus étendue d'assumer leur rôle d'exemple et sont donc tenus de :

- s'assurer que les collaboratrices et collaborateurs sous leur responsabilité connaissent et comprennent les exigences du code de conduite et que ces principes et règles sont respectés ;
- veiller à ce que toutes les parties tierces avec lesquelles ils traitent et qui agissent pour le compte de COSTA soient informées du code de conduite ;
- répondre aux collaborateurs et collaboratrices qui posent des questions ou expriment des inquiétudes en toute bonne foi

Des mesures disciplinaires sont généralement prises à l'encontre des dirigeants lorsque :

- ils autorisent des actes constituant une violation du code ou participent directement à de tels actes ;

- ils omettent délibérément de signaler une violation du code ou retiennent délibérément des informations pertinentes concernant une violation du code ;
- les circonstances d'une violation du code sont dues à une mauvaise gestion de la supervision ou à un manque de diligence dans leur position de cadre ou de dirigeant ;
- ils exercent, directement ou indirectement, des représailles ou des pressions à l'encontre d'une personne ayant dénoncé une violation du code ou incitent d'autres personnes à le faire.

Bon nombre des obligations de diligence et de comportement prescrites dans le présent code de conduite trouvent leur origine dans l'existence de dispositions légales. Dans certains cas, la violation des dispositions légales constitue une infraction administrative, voire un délit, qui peut donner lieu à des amendes ou à des peines d'emprisonnement.

Il est important de noter que, dans un tel cas, les mesures et sanctions pénales prises par les autorités compétentes ne visent généralement pas uniquement COSTA, mais également l'employé(e) qui a commis l'infraction à la loi à titre personnel. Outre les mesures disciplinaires internes – décrites ci-dessus – les collaborateurs/collaboratrices risquent donc toujours de faire l'objet de mesures de la part des autorités juridiques en cas de violation des obligations légales sanctionnées par la loi.

1.4 Comportement « correct »

Comme nous l'avons déjà dit, notre propre exigence et la base de ce code de conduite est d'avoir un « comportement correct » à tout moment.

Mais qu'est-ce qu'un « comportement correct » ?

Ce code de conduite donne des exemples concrets de la manière dont nous devons nous comporter et/ou de ce que nous devons éviter dans certaines situations qui peuvent toujours se présenter (sous le titre « Que dois-je faire ? » à la fin de chaque section). Pour certains sujets juridiquement complexes et pas toujours faciles à évaluer dans la pratique, des recommandations concrètes supplémentaires sont expliquées dans des directives complémentaires, par exemple dans les domaines de la corruption et du droit de la concurrence.

Mais il n'existe pas de directives universelles. Elles ne peuvent pas non plus remplacer l'intégrité personnelle et le bon jugement. Dans une situation difficile, vous devriez donc vous poser les questions suivantes :

- Puis-je prendre une décision dans le meilleur intérêt de l'entreprise et libre de tout intérêt personnel éventuellement contraire ?
- Mon action ou ma décision résisterait-elle à un examen critique de la part du public ou d'un(e) collègue ?
- Puis-je justifier l'action ou la décision de manière factuelle et objective, même si elle est mise en doute par d'autres ?

- Approuverais-je l'action ou la décision si elle était prise dans une autre entreprise et que j'en apprenais l'existence par les médias ?
- Mon action ou ma décision protège-t-elle et promeut-elle la réputation de COSTA en tant qu'entreprise éthique ?

Si vous répondez par « oui » à chacune de ces questions, votre action ou votre décision est probablement « correcte ».

Que dois-je faire ?

Un comportement « correct » repose sur quelques principes de base :

1. L'information : familiarisez-vous avec les conditions générales déterminantes que vous rencontrez régulièrement dans votre activité.
2. La répartition et la curiosité : si vous n'êtes pas sûr, posez des questions. Plusieurs interlocuteurs sont disponibles à cet effet.
3. Le partage et le respect des préoccupations mutuelles : si quelqu'un pense que quelque chose ne va pas, écoutez-le. Partez du principe que la personne veut également avoir un « comportement « correct » et ne sous-estime pas ses préoccupations. Après tout, vous voulez aussi être entendu lorsque vous avez des doutes.
4. Respectez les principes éthiques et moraux fondamentaux, décrits dans ce code de conduite.

1.5 Procédure en cas de non-respect du code de conduite

Si vous prenez connaissance d'un comportement ou d'une décision qui, selon vous, constitue une violation potentielle du code de conduite, vous disposez des options suivantes :

- Entretien direct avec l'employé(e) qui a pris la décision ou la mesure ;
- Entretien avec votre propre responsable ou le responsable de l'employé(e).

En règle générale, vous devriez choisir ces possibilités en premier, car COSTA souhaite et soutient expressément une culture de discussion ouverte, même dans des situations critiques.

Si, pour quelque raison que ce soit, cela n'est pas possible ou souhaité, d'autres interlocuteurs (médiateurs) sont à votre disposition physiquement, par téléphone ou par e-mail.

Vos contacts personnels seront traités de manière confidentielle, à moins que COSTA ne soit tenue de les divulguer en vertu de la loi ou pour se conformer au code. Tout(e) employé(e) qui dénonce de bonne foi une éventuelle violation du code bénéficiera d'une protection et d'un soutien.

Si, pour une raison ou une autre, il n'est pas possible ou souhaitable de contacter personnellement l'une des personnes susmentionnées, vous pouvez également signaler de manière anonyme d'éventuelles violations du code de conduite via le système de signalement mis en place par apetito sur

— <https://apetito.integrityline.com> —

Un lien correspondant se trouve sur le site internet de COSTA. Les messages sont cryptés, toute traçabilité est techniquement impossible. Vos alertes sont reçues et examinées par le responsable juridique et de la conformité (Group Compliance Officer).

Vos interlocuteurs sont :

Andreas Bruning

Contact conformité COSTA
E-mail : andreas.bruning@costa.de
Tél. : +49 5424 236-400

Gereon Jakobsmeier

Partenaire commercial RH
E-mail : gereon.jakobsmeier@costa.de
Tél. : +49 5971 799-1577

Ralf Boekhoff

Responsable juridique et de la conformité /Groupe
Compliance Officer du groupe apetito
E-mail : Ralf.Boekhoff@apetito.de
Tél. : +49 5971 799-9448



Vous pouvez communiquer avec le Group Compliance Officer via le système d'alerte, en préservant par ailleurs votre anonymat, à moins que vous ne révéliez volontairement votre identité. Il va de soi que l'examen et le traitement de votre alerte auront lieu même si vous ne donnez pas votre nom. Les autres détails du système d'alerte sont décrits dans une directive séparée.

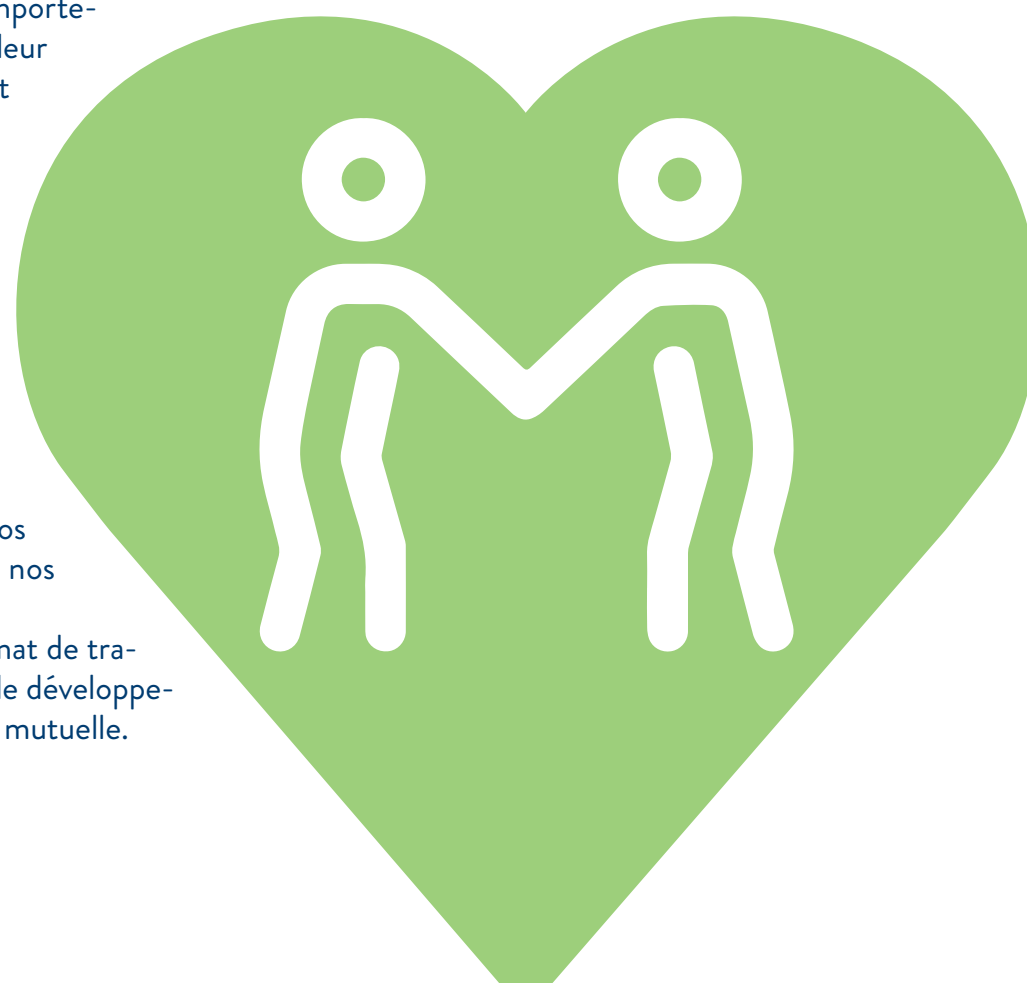
Indépendamment de la voie que vous choisissez parmi celles mentionnées ci-dessus : En aucun cas, il n'est permis de révéler à la presse, aux autorités ou à d'autres personnes externes des soupçons de violation du droit et de la loi ou du code de conduite sans avoir tenté au préalable de clarifier la situation en interne par l'un des moyens de communication susmentionnés.

Le non-respect des voies de communication internes constitue une violation du devoir de discrétion et de loyauté de chaque collaborateur/collaboratrice en vertu du droit du travail ainsi qu'une violation du présent code de conduite et/ou une infraction à la loi, qui sera poursuivie et sanctionnée de manière conséquente par COSTA dans le cadre autorisé par la loi.

2.0 Comportement envers les collaborateurs/ collaboratrices et sur le lieu de travail

2.1 Gestion du succès en partenariat

COSTA, tout comme le groupe apetito, s'est fixé comme objectif, en tant qu'employeur, de soutenir les principes et la mise en œuvre de l'égalité des chances de manière visible et cohérente dans tous les secteurs d'activité. Un comportement visant à rabaisser la valeur et la dignité des personnes est incompatible avec la culture d'entreprise de COSTA consistant en une gestion du succès en partenariat. Le modèle de la gestion du succès en partenariat repose sur les trois piliers que sont **ENSEMBLE**, **ENGAGEMENT** et **ÉQUITÉ** ainsi que sur onze valeurs et principes sous-jacents dans nos relations mutuelles et avec nos partenaires commerciaux. COSTA souhaite créer un climat de travail professionnel qui favorise le développement d'une base de confiance mutuelle.



Cette philosophie commerciale de partenariat se caractérise par une forte orientation vers les collaborateurs/collaboratrices. Notre engagement en faveur d'une base de partenariat est une source d'inspiration pour nos clients et nos collègues.

Dans ce contexte, la notion de partenariat signifie pour COSTA :

- une collaboration basée sur la confiance mutuelle et la capacité de voir les problèmes et les défis non seulement de notre propre point de vue, mais aussi de celui d'un autre ;
- un comportement coopératif et utile de la part des dirigeants ;
- un soutien optimal envers tous les collaborateurs et collaboratrices dans leurs capacités personnelles particulières et leurs points forts ;

- une politique de rémunération équitable et axée sur le marché ;
- des stratégies de résolution des problèmes justes, honnêtes, appropriées (confidentielles par exemple) et directes.

Nous parvenons ainsi à surprendre positivement et à dépasser les attentes légitimes que de nombreuses personnes placent dans COSTA. Chaque collaborateur et collaboratrice contribue ainsi à la satisfaction élevée des clients et donc au succès de l'entreprise. Le succès commun inspire et se transmet aux autres.

2.2 Égalité des chances et de traitement

COSTA a pour objectif d'être un employeur qui soutient le principe de l'égalité des chances, tant au niveau du recrutement des collaborateurs et collaboratrices que de leur développement. Nous nous efforçons de créer un environnement de travail qui permette d'exploiter au maximum les connaissances, les compétences et l'expérience et qui garantisse le respect de la législation et des codes de conduite applicables.

L'évaluation des collaborateurs et collaboratrices est établie sur la base de leurs qualifications, compétences et aptitudes ainsi que de leurs performances. L'appar-

tenance ethnique, la couleur de peau, l'appartenance religieuse, le genre, l'âge, la citoyenneté, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'état civil ou le handicap ne jouent aucun rôle.



2.3 Respect sur le lieu de travail

Nous voulons tous que COSTA soit un lieu de travail agréable. Pour garantir cela, notre politique et notre culture d'entreprise consistent à accorder respect et dignité à chaque collaborateur et collaboratrice sur le lieu de travail. L'intimidation et/ou le harcèlement de quelque nature que ce soit sont inacceptables.

Il est important de travailler dans un environnement « agréable ». Les collaborateurs et collaboratrices doivent toutefois être conscients que parfois, une « blague » peut être perçue par autrui comme de l'intimidation, du harcèlement ou même de la discrimination.

Si nous remarquons que quelqu'un est victime d'intimidation, de discrimination ou de harcèlement par des remarques déplacées, nous intervenons, sans laisser cette responsabilité à un tiers et sans faire fi de la situation.

Une évaluation des performances et des comportements correctement menée exclut les brimades et le harcèlement.

2.4 Sécurité au travail

En ce qui concerne les accidents sur le lieu de travail, les risques ne sont pas acceptables. Dans tout ce que nous faisons, nous devons toujours faire preuve de sécurité. Nous ne devons pas nous exposer nous-mêmes, nos collègues, nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux à des risques inutiles.

Cela implique de respecter à tout moment les lois, les politiques et les procédures de sécurité au travail qui s'appliquent aux différentes tâches. Même en période de forte activité, nous devons respecter nos normes de sécurité habituelles. La prévention des

risques pour la vie et la santé dus à un travail non sécurisé est plus importante que l'exécution des tâches ou des missions. Les dirigeants ont la responsabilité particulière de fournir des instructions claires sur la sécurité au travail. Les instructions des dirigeants concernant un comportement dangereux sur le lieu de travail sont interdites et ne doivent pas être suivies.

Si nous ne savons pas exactement comment faire quelque chose en toute sécurité, nous demandons des précisions. Les pratiques peu sûres ou risquées doivent être évitées et signalées si nous les observons.



2.5 Conditions de travail

Outre les exemples cités ci-dessus, il existe de nombreuses dispositions légales à respecter lors de l'aménagement des conditions de travail, par exemple les dispositions relatives au :

- au salaire minimum,
- au temps de travail et de pause, ainsi qu'au temps de conduite et de repos des travailleurs mobiles,
- à la protection des jeunes, des personnes handicapées ou en vertu de la loi sur la protection de la maternité,
- à la protection des données des travailleurs.

Certaines d'entre elles s'appliquent non seulement chez COSTA, mais aussi chez les fournisseurs et les sous-traitants qui travaillent pour nous. Dans ces cas, nous devons nous assurer, par des processus appropriés, que les prescriptions correspondantes y sont également respectées. Au vu des tendances actuelles sur le plan national et international, il est à prévoir que les exigences vont évoluer en augmentant, par exemple sous la forme d'un devoir de diligence accru dans la chaîne d'approvisionnement.

Des règles particulières doivent être respectées lorsque nous employons des travailleurs indépendants ou des prestataires de services externes en mission permanente. Il n'est pas toujours facile de déterminer s'il ne s'agit pas en réalité d'une relation de travail chez COSTA.

Certaines dispositions sont sanctionnées par une amende et, le cas échéant, par d'autres mesures en cas de non-respect sous forme d'infraction administrative ou de délit. Notre objectif est de nous conformer à tout moment aux dispositions

légales lors de l'élaboration des contrats et des relations de travail. C'est pourquoi, en cas d'embauche de personnel externe, de relations contractuelles peu courantes et d'incertitude quant au cadre légal, nous clarifions les questions juridiques avant de signer un contrat ou de conclure d'autres accords.

Que dois-je faire ?

1. Respectez les principes de la charte.
2. Ne discriminez pas les employés sur la base de l'âge, du genre, de l'apparence physique, de la religion, des opinions politiques, de l'orientation sexuelle ou d'autres questions personnelles, et ne pas tolérer la discrimination par d'autres. N'en faites pas abstraction.
3. Ne faites pas et ne tolérez pas les actions d'autres personnes qui pourraient être perçues comme du harcèlement ou de la persécution par les personnes concernées.
4. Respectez les règles de sécurité au travail applicables à votre activité et agissez toujours en toute sécurité, même lorsque vous êtes pressé par le temps. Ne donnez pas et ne suivez pas d'instructions concernant un comportement peu sûr sur le lieu de travail.
5. Clarifiez le cadre légal en vigueur lors du recours à du personnel externe, de l'établissement de relations contractuelles peu courantes et en cas de doute.

3.0 Comportement vis-à-vis de COSTA

3.1 Respect des exigences légales et propres à nos produits et services

Une entreprise qui ne répond pas aux attentes de ses clients est vouée à l'échec.

Chaque collaborateur et chaque collaboratrice est tenu(e) de veiller à ce que toutes les exigences légales et nos propres exigences de qualité concernant nos produits soient respectées. Nous ne faisons aucun compromis en ce qui concerne la sécurité alimentaire de nos produits.

L'obligation de respecter toutes les directives internes et externes s'applique également à tous les services que nous proposons, notamment lorsque nous déve-

loppons de nouvelles idées commerciales ou que nous élargissons notre offre de services, par exemple pour de nouvelles applications, boutiques en ligne, services de paiement ou autres services. Nous sommes presque toujours contraints à des cadres juridiques, directives et processus internes auxquels nous devons nous conformer. Chaque collaborateur et collaboratrice est tenu(e) de s'informer sur les directives internes et externes et d'impliquer tous les départements concernés avant que nous ne développions et proposons de nouveaux produits ou services.

3.2 Comportement honnête

L'honnêteté et la probité dans l'exercice du travail sont des impératifs majeurs pour tous les employés.

Les collaborateurs et collaboratrices qui commettent ou participent à des actes malhonnêtes, tels que la fraude, le vol, le détournement ou l'utilisation illicite des

biens de l'entreprise, sont tenus de rendre des comptes. En outre, une plainte juridique sera déposée contre la personne concernée si les preuves et les circonstances l'exigent et si cela est dans l'intérêt de COSTA.

3.3 Prévention des conflits d'intérêts

Il y a toujours conflit d'intérêts lorsque les collaborateurs/collaboratrices sont influencés dans leurs décisions dans le cadre de leur activité professionnelle par des intérêts personnels qui sont contraires aux intérêts de l'entreprise et qu'ils n'agissent donc pas exclusivement dans l'intérêt de l'entreprise.

Les conflits d'intérêts concernent par exemple les avantages personnels, financiers ou autres. Des conflits d'intérêts peuvent également survenir lorsque des collaborateurs/collaboratrices de COSTA ont des contacts commerciaux avec des clients ou des fournisseurs et entretiennent une relation personnelle avec le client ou le fournisseur, par exemple en raison de liens de parenté ou d'amitié.

Les relations commerciales avec des proches ou avec des entreprises employant des proches ne sont pas interdites de manière générale.

Cependant, toute relation commerciale doit être menée sans tenir compte d'une relation personnelle entre les personnes qui agissent, c'est-à-dire qu'un fournisseur, un prestataire de services ou un client doit satisfaire à nos exigences habituelles et passer par les contrôles standard. Chaque fournisseur ou prestataire de services doit s'imposer dans la concurrence habituelle et ne bénéficier pas d'un traitement préférentiel en raison de la relation personnelle.

Même si un contact commercial avec une relation personnelle est autorisé, le principe de stricte confidentialité doit être respecté et aucun secret industriel ou commercial ni aucune autre information interne ne doit être communiqué.

Dans l'ensemble, le bon sens permet de répondre à la question de savoir si une situation donnée crée un conflit d'intérêts. Les questions suivantes sont particulièrement pertinentes :

- Est-ce que mon engagement, ma relation ou mon activité influenceraient les décisions que je prends en rapport avec COSTA ?
- Quelle impression cela donnerait-il aux autres collaborateurs et collaboratrices ?
- Les autres pourraient-ils avoir l'impression qu'il y a un conflit d'intérêts existant ou à l'horizon ?
- Pourraient-ils conclure que cette activité pourrait avoir un impact négatif sur mon travail pour COSTA ?
- Quelle impression cela donne-t-il aux personnes extérieures, par exemple aux clients ou à la presse ?



Que dois-je faire ?

1. Prenez toutes les décisions professionnelles uniquement dans l'intérêt de l'entreprise COSTA et évitez les situations dans lesquelles votre décision professionnelle peut être influencée par un intérêt personnel ou une relation personnelle (parenté ou amitié).
2. Ne concluez pas d'opérations économiquement désavantageuses pour COSTA, mais avantageuses pour vous, par exemple sous la forme d'une commission d'acquisition ou d'une réalisation d'objectifs contractuels.
3. Ne prenez pas de décisions concernant l'attribution de contrats (clients ou fournisseurs) si des parents proches ou des amis personnels bénéficient directement de l'attribution de ces contrats, et ne participez pas à de telles décisions. Ne prenez pas non plus de décision concernant l'embauche ou la promotion de personnes proches en tant qu'employé(e) de COSTA.
4. N'exercez pas d'activités extraprofessionnelles qui entrent en conflit ou peuvent être perçues comme entrant en conflit avec votre travail pour COSTA.
5. Signalez tout conflit d'intérêt potentiel à votre responsable et/ou à d'autres personnes. Si vous avez des doutes sur le fait qu'une relation entre vous et une organisation ou un individu puisse être source de conflit dans l'exercice de vos fonctions pour COSTA, informez-vous et contactez votre responsable ou vos interlocuteurs.
6. Familiarisez-vous avec les règles relatives à la corruption et aux pots-de-vin et respectez-les strictement.

3.4 Protection des biens, de la propriété intellectuelle et des secrets industriels et commerciaux

Chaque employé(e) a la responsabilité de veiller à ce que les actifs et les biens commerciaux de notre entreprise ne soient pas utilisés à mauvais escient ou gaspillés. Ce faisant, ils sont tenus d'agir avec prudence, selon leur propre jugement. Ces actifs comprennent notamment :

- les biens fonciers,
- les biens matériels, la propriété intellectuelle et les droits vis-à-vis de tiers,

- les informations sur l'entreprise, les secrets industriels et commerciaux et enfin le savoir-faire.

Chacun(e) d'entre nous est personnellement responsable de ne pas endommager, abuser ou gaspiller les biens de COSTA que nous utilisons ou avec lesquels nous entrons en contact.



Que dois-je faire ?

1. Prenez des décisions concernant des investissements et d'autres transactions entraînant des dépenses ou des coûts pour COSTA uniquement dans l'intérêt de l'entreprise et sur la base d'informations complètes et d'une évaluation complète des intérêts. Les décisions prises sur la base d'informations incomplètes et d'évaluations incomplètes des intérêts peuvent facilement conduire à des erreurs ou à la négligence de risques dont la correction ultérieure est parfois impossible, mais qui mobilisent toujours des ressources et entraînent donc des coûts inutiles.
2. Lors de la prise de décisions, respectez vos autorisations internes de validation issues de directives et de consignes internes.
3. Ne signez pas de contrats et ne prenez pas de décisions en dehors de votre domaine de compétence et de responsabilité.
4. Impliquez tous les services concernés dans les décisions relatives aux investissements, à la conclusion de contrats, aux nouveaux modèles d'entreprise et aux autres transactions. Ne prenez pas de décisions importantes de votre propre chef, mais utilisez et profitez des connaissances des autres départements spécialisés.
5. N'utilisez pas les biens et actifs de l'entreprise à des fins privées, sauf si vous y êtes expressément autorisé (notamment voiture de service, téléphone portable, matériel informatique).
6. Effectuez des missions auprès de partenaires commerciaux et de salons, ainsi que des déplacements pour des ateliers internes ou des événements similaires à l'extérieur de l'entreprise, dans l'intérêt exclusif de COSTA. Vous ne devriez combiner qu'exceptionnellement des loisirs ou d'autres affaires privées avec des voyages d'affaires et en tout cas en assumer vous-même les frais (supplémentaires).



3.5 Informations comptables, financières et sur l'entreprise

Les livres et les données comptables de chaque entreprise servent de base au pilotage de l'entreprise, au contrôle de la réalisation des objectifs, à l'identification et à la gestion des risques commerciaux ainsi qu'à l'établissement de rapports par la direction à l'intention des associés et des organes de contrôle, des banques, des autorités et d'autres organismes. Chaque entreprise a donc besoin d'avoir des informations complètes, exactes, à jour et disponibles à tout moment dans ses livres et données comp-

tables. Sans une base d'information sûre, il n'est pas possible de contrôler et de gérer les entreprises et les risques.

La tenue et la présentation des livres de comptes ainsi que des rapports établis sur la base de ces derniers sont effectuées conformément aux dispositions légales. Ils doivent refléter de manière réaliste et transparente les bénéfices de COSTA ainsi que les flux de trésorerie, les actifs et les passifs et la situation financière.

Que dois-je faire ?

1. Ne faites pas d'inscriptions fausses ou trompeuses dans les livres de comptes.
2. Documentez toutes les opérations commerciales de manière complète, correcte, en temps voulu, par période, de manière ordonnée, cohérente et compréhensible, et assurez-vous que les données actuelles sont disponibles à tout moment.
3. Outre les dispositions légales et les règles du droit des sociétés, respectez également les principes de comptabilité régulière (GOB).
4. Représentez les paiements et autres dispositions patrimoniales dans les livres comptables de COSTA de manière exacte, claire et raisonnablement détaillée.
5. Enregistrez tous les actifs et les dettes dans les livres comptables, de manière complète et au montant correct.
6. Effectuez des estimations dans le cadre des états financiers, y compris des provisions, au mieux de vos connaissances et de votre jugement comptable raisonnable, en tenant compte des probabilités.
7. Respectez les directives et les consignes internes pour la comptabilisation des opérations comptables.



3.6 Protection des données



COSTA est régulièrement en contact avec les données à caractère personnel de ses employés, clients et autres partenaires commerciaux. Les données à caractère personnel représentent toutes les informations qui peuvent être attribuées individuellement à une personne physique, par exemple son nom, son adresse, sa date de naissance et son adresse électronique. La raison sociale ou l'adresse d'une entreprise ne sont pas des données à caractère personnel au sens de la protection des données, mais le nom et l'adresse électronique d'une personne de contact au sein de l'entreprise le sont.

Les données à caractère personnel du présent type sont collectées, enregistrées, traitées et utilisées pour le traitement de la demande, du contrat et des prestations, afin de conseiller et d'assister les clients. COSTA ne peut donc accomplir ces tâches qu'à l'aide du traitement électronique des données. Le respect de l'autodétermination informationnelle et la protection de la vie privée ainsi que la sécurité du traitement des données sont au cœur des préoccupations de COSTA afin de garantir la confiance de ses clients. Toutes les dispositions relatives au traitement des données à caractère personnel doivent être conformes aux dispositions du règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'UE, de la loi nationale sur la protection des données et de toutes les dispositions spécifiques sectorielles pertinentes relatives à la protection des données.

Le traitement des données à caractère personnel est régi, entre autres, par les principes fondamentaux de transparence, de nécessité et de limitation des finalités, ainsi que de minimisation des données. Cela signifie, par exemple, que

- tout type de collecte, de stockage, de traitement ou autre utilisation de données à

caractère personnel doit avoir un motif reconnu par la loi, à savoir, entre autres, le consentement de la personne concernée ou la nécessité pour l'exécution d'une relation de service existante,

- chaque forme de traitement des données doit être décrite et documentée de manière transparente dans des registres de traitement,
- aucune donnée ne peut être collectée ou stockée si elle n'est pas nécessaire à la relation commerciale et/ou pour laquelle il n'existe pas de consentement de la personne concernée et/ou qui ne repose pas sur un intérêt légitime,
- les données à caractère personnel ne doivent pas être communiquées à d'autres collaborateurs et collaboratrices qui n'ont pas besoin de ces données pour leur travail et qu'elles doivent également être protégées contre leur accès,
- les données doivent être supprimées lorsqu'elles ne sont plus nécessaires.

Il est particulièrement important de connaître et de respecter précisément les dispositions légales en matière de protection des données, car une violation des règles de protection des données peut se produire très rapidement dans la vie quotidienne. Pour autant, des infractions uniques et moins graves en matière de protection des données peuvent être sanctionnées par de graves amendes.

D'autres dispositions et prescriptions relatives à la protection des données sont réglées dans des directives séparées. Outre les voies de communication générales et les interlocuteurs susmentionnés, les délégués à la protection des données sont également disponibles pour répondre aux questions ou aux messages relatifs à la protection des données.

Que dois-je faire ?

1. Avant de collecter ou de stocker des données, assurez-vous que vous avez le consentement de la personne concernée ou que vous avez réellement besoin de ces données à caractère personnel pour l'exécution du contrat.
2. N'envoyez pas d'e-mails publicitaires ou autres sans avoir obtenu au préalable le consentement de la personne concernée conformément aux exigences légales, par exemple la procédure de double opt-in.
3. Lors d'une demande de renseignements ou d'informations par téléphone, ne donnez pas de données à caractère personnel à une autre personne (y compris à des proches) si vous ne savez pas avec certitude qui est cette autre personne et si elle est autorisée à recevoir les données à caractère personnel.
4. Si vous souhaitez reprendre des données de base clients de tiers dans le cadre d'une reprise d'entreprise ou d'une coopération, il convient de garantir le respect des dispositions légales en matière de protection des données.
5. Pour les nouveaux domaines ou idées d'activité, vérifiez si une description est déjà documentée dans le registre de traitement.
6. Signalez au délégué à la protection des données la perte de données, par exemple en cas de perte ou de vol de clés USB, de téléphones portables, d'ordinateurs portables ou d'autres supports de données.
7. Supprimez les données qui ne sont définitivement plus nécessaires, par exemple les relations contractuelles déjà entièrement terminées avec des clients, les collaborateurs et collaboratrices qui ont quitté l'entreprise ou les candidats dont la candidature a été rejetée.
8. Veillez à ce qu'un accord écrit distinct soit conclu lorsque nous traitons des données à caractère personnel pour le compte de tiers ou lorsque des tiers traitent des données à caractère personnel en notre nom.
9. Vérifiez, en collaboration avec le ou la délégué(e) à la protection des données, si, après avoir évalué les intérêts en jeu, le traitement des données est possible sur la base de l'intérêt légitime.
10. Signalez les violations de données et/ou les violations des règles de protection des données au au(à la) délégué(e) à la protection des données.

3.7 Sécurité informatique

À l'heure de la révolution technologique et numérique, il est de plus en plus important de garantir le bon fonctionnement de nos systèmes informatiques en tant que tels ainsi que la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité des données et informations traitées. Sans systèmes opérationnels et sans données disponibles, nous ne pouvons pas mener nos activités, fournir nos services ou remplir nos obligations.

Les systèmes informatiques des entreprises sont de plus en plus souvent la cible de cyberattaques externes : chiffrage et verrouillage des données sous menace d'une « rançon » élevée (ransomware) ou espionnage et récupération des données internes (spyware). L'attaque consiste presque toujours à télécharger des logiciels à l'insu de l'utilisateur, par exemple suite à la visite de sites web ou à l'ouverture de pièces jointes dans des e-mails. Le risque d'un accès non autorisé à nos systèmes informatiques existe également si nous ne protégeons pas suffisamment nos identifiants et nos mots de passe et si des tiers en prennent connaissance.

La garantie de la sécurité informatique n'est pas du ressort du seul service informatique ; chaque collaborateur et collaboratrice est tenu d'y contribuer et de respecter les consignes de sécurité décrites dans des directives séparées.

Que dois-je faire ?

1. Respectez les exigences relatives à la conception des mots de passe.
2. Respectez les directives internes concernant l'utilisation privée du matériel et toutes les autres directives visant à garantir le bon fonctionnement de notre système informatique.
3. Ne communiquez pas vos identifiants et protégez votre mot de passe contre tout accès par des tiers.
4. N'utilisez les téléphones mobiles et les ordinateurs portables qui vous sont confiés qu'aux fins autorisées.
5. Respectez les directives relatives à l'utilisation de votre propre matériel (Bring Your Own Device).
6. N'utilisez pas de clés USB, de disques durs externes ou d'autres supports de données qui n'ont pas été autorisés au préalable.
7. N'ouvrez pas les pièces jointes des e-mails provenant d'expéditeurs que vous ne connaissez pas.
8. D'une manière générale, n'entreprenez aucune action à la légère ou en toute bonne foi s'il existe le moindre doute sur la fiabilité.

3.8 Relations avec les médias

Nous veillons à ce que les relations avec les médias se fassent exclusivement par le biais du service de communication de l'entreprise. Nous ne parlerons pas nous-mêmes de COSTA ou d'événements liés à l'entreprise, ni ne publierons d'articles sur COSTA, à moins d'y avoir été expressément autorisés au préalable.

Même des commentaires soigneusement formulés à l'égard des médias (presse, radio, télévision, Internet, etc.) peuvent, sortis de leur contexte, nuire à l'entreprise. C'est pourquoi les collaborateurs qui communiquent avec les médias sont spécialement formés à cet effet. Les collaborateurs qui sont contactés pour des contributions doivent transmettre la demande à leur supérieur hiérarchique.

Une attention particulière doit être accordée à l'importance croissante des réseaux sociaux, d'une part parce que la frontière entre la communication privée et professionnelle sur les médias sociaux n'est pas toujours claire, et d'autre part parce que les déclarations faites sur les réseaux sociaux sont irrévocables.

Que dois-je faire ?

1. Transmettez les demandes d'interview ou de communication officielle de l'entreprise à votre dirigeant et/ou au service de communication de l'entreprise.
2. Ne vous engagez pas, même en privé, dans des discussions visant à obtenir des informations sur COSTA qui ne sont pas disponibles au public. Ne partagez pas de secrets industriels et commerciaux ou d'autres informations internes.
3. Lorsque vous vous exprimez sur COSTA sur les réseaux sociaux, indiquez clairement que vous vous exprimez en tant que personne privée et non en tant que représentant de l'entreprise. Dans ce cas également, ne communiquez pas d'informations internes.
4. « Internet n'oublie pas » – exprimez-vous avec prudence et n'oubliez pas qu'un commentaire négatif peut avoir des conséquences négatives pour COSTA. En cas de doute, renoncez à vous exprimer.

4.0 Comportement envers les clients, les fournisseurs, les autres partenaires commerciaux et les concurrents



4.1 Collaboration avec les clients

Nous restons en contact étroit avec nos clients et nous méritons leur fidélité jour après jour. Les pots-de-vin, les paiements illégaux ou les offres de prix illégales ne sont pas tolérés. La vente de nos produits se fait sur une base honnête et partenariale.

Conformément à notre principe de partenariat, nous pensons que des relations commerciales basées sur la coopération, la confiance et le respect mutuel sont essentielles à notre réussite. Un partenariat doit être gratifiant pour les deux partenaires.

Toute vente de produits ou de services COSTA ne doit pas donner lieu à la sollicitation, à la réception, à l'octroi ou à la fourniture malhonnête de cadeaux, de faveurs ou d'invitations. Par conséquent, les cadeaux, faveurs, invitations ou autres avantages personnels ne peuvent être offerts à un client ou acceptés par celui-ci, par COSTA ou pour le compte de COSTA, que si tous les critères suivants sont remplis :

- Un cadeau ne peut avoir qu'une faible valeur, le montant fiscal maximum pour la reconnaissance de la déductibilité étant la valeur maximale (actuellement 35 €).
- Une faveur ou une invitation doit être raisonnable en termes de coût, de nombre, d'étendue et de fréquence et ne doit pas être excessive.
- L'avantage ne doit pas pouvoir être raisonnablement interprété comme un pot-de-vin dans les circonstances actuelles.
- Il n'y a aucune raison de dissimuler l'octroi de l'avantage.
- Une divulgation ne compromettrait pas COSTA et ne nuirait pas à sa réputation.
- L'avantage ne porterait pas atteinte aux normes de comportement de l'organisation du bénéficiaire.
- Les dépenses doivent être clairement justifiées et le but de l'entreprise doit être clairement mentionné.
- L'objet doit être conforme aux pratiques commerciales en vigueur dans le pays où il est fourni.



4.2 Collaboration avec les fournisseurs, prestataires de services et autres partenaires commerciaux

La politique commerciale de COSTA consiste à acheter des matériaux, des ressources, des équipements, des services de conseil et d'autres services aux conditions les plus avantageuses auprès des fournisseurs capables de répondre aux exigences de qualité et de service de COSTA.

La sélection des sources d'approvisionnement, les négociations, les décisions d'attribution des marchés et la gestion de toutes les activités d'achat sont effectuées conformément à nos principes de partenariat, en recherchant des relations commerciales mutuellement avantageuses avec des fournisseurs et des consultants fiables.

Tous les contrats doivent être conformes aux directives du code de conduite.

Il est interdit de mandater des personnes en vue d'effectuer des paiements ou d'accomplir des actes incompatibles avec les dispositions du présent code.

Il est interdit aux collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise d'accepter des faveurs ou des avantages de la part de fournisseurs ou d'entreprises souhaitant obtenir le statut de fournisseur auprès de COSTA, tels que des invitations dans des restaurants, des invitations à des événements de toute nature, des offres de voyage ou tout autre avantage personnel, sauf si tous les critères énumérés ci-dessous sont remplis :

- Le cadre de l'éthique d'entreprise en vigueur dans le pays concerné est respecté.
- S'il s'agit d'un cadeau, il n'a qu'une faible valeur (à hauteur du montant maximal accepté fiscalement pour la déductibilité en tant que dépense).
- Les faveurs et les invitations restent dans des limites raisonnables en termes de coût, de quantité et de fréquence.
- Dans les circonstances actuelles, l'octroi de l'avantage ne peut être interprété comme un pot-de-vin ou un signe de corruption.
- Il n'y a aucune raison de passer sous silence l'octroi de l'avantage.
- La divulgation de cet avantage ne compromettrait pas COSTA et ne nuirait pas à sa réputation.

La sollicitation d'une faveur ou d'un avantage est interdite de manière générale et indépendamment de sa valeur. De même, il est interdit de faire dépendre les relations avec un fournisseur du fait qu'il devienne à son tour client de COSTA.

Les avantages personnels sous forme d'espèces, de chèques ou l'acceptation de prêts personnels ne sont autorisés en aucune circonstance.



4.3 Collaboration avec le secteur public

La collaboration avec le secteur public, c'est-à-dire les municipalités, les autorités ou d'autres institutions gouvernementales, implique des exigences spécifiques plus poussées. Ce qui, dans le monde des affaires, est considéré comme une gratification normale, conforme aux usages commerciaux, peut être interprété ici comme une tentative d'influence induite envers un fonctionnaire. Pour cette raison, aucun(e) employé(e) de COSTA ne peut attribuer un objet ou un service de valeur à un interlocuteur du secteur public :

- dans le but d'influencer l'octroi, le renouvellement ou la modification d'un contrat,
- en contrepartie d'un acte officiel,
- pour assurer ou récompenser un traitement préférentiel.

Lorsque nous recevons ou invitons des clients, des fournisseurs ou d'autres partenaires commerciaux, qu'il s'agisse du secteur privé ou du secteur public, nous devons non seulement respecter les principes ci-dessus, mais aussi toutes les autres règles internes, par exemple les règles de facturation des frais de déplacement et de réception.



Le non-respect des directives ci-dessus relatives à la gestion des dons et des invitations de et/ou à des partenaires commerciaux peut avoir de graves conséquences pour les collaborateurs et collaboratrices concernés ainsi que pour COSTA en tant qu'entreprise. La corruption et les pots-de-vin sont des infractions pénales. La personne ayant commis l'infraction s'expose toujours à une procédure d'enquête et d'éventuelles amendes ou même des peines d'emprisonnement. En outre, COSTA peut également faire l'objet de sanctions graves, telles que des amendes supplémentaires, la confiscation de biens ou l'inscription dans un registre public de corruption. Indépendamment des sanctions financières proprement dites, il y

aurait toujours un préjudice de réputation pour COSTA en cas de corruption ou de trafic d'influence. COSTA prône donc la tolérance zéro en matière de corruption et de trafic d'influence. Les mauvais comportements ne sont pas tolérés et sont sanctionnés dans le cadre des possibilités légales.

Des situations quotidiennes très différentes peuvent se présenter en rapport avec des avantages et des invitations, qui ne sont pas toujours faciles à évaluer. Ce code de conduite est donc complété par une directive anti-corruption spécifique, qui permet d'identifier les actions concrètes à mener dans les cas pratiques.

4.4 Droit de la concurrence

Nous respectons pleinement les lois antitrust de l'Union européenne et des pays dans lesquels nous opérons. Ces lois visent à préserver la libre économie de marché en garantissant qu'une concurrence efficace est le principal régulateur de l'économie.

Le respect du droit de la concurrence est d'une importance capitale pour COSTA et ses collaborateurs et collaboratrices. Les infractions au droit de la concurrence peuvent entraîner des amendes et des sanctions importantes pour COSTA et pour ses collaboratrices et collaborateurs.

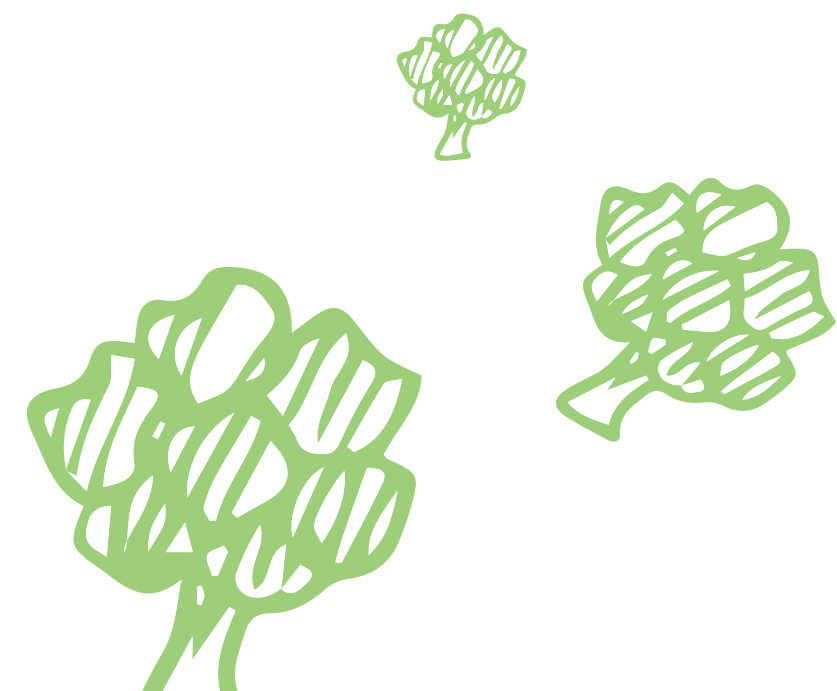
Les accords entre concurrents visant à fixer les prix ou à se répartir les marchés font partie des exemples les plus évidents de comportement illicite. Toutefois, une infraction au droit de la concurrence est possible même en l'absence d'accord formel entre concurrents. Un comportement informel et factuel est suffisant.

L'accord restrictif de la concurrence ne tient pas uniquement dans les cas évidents d'entente sur les prix ou de répartition territoriale. Le simple fait d'échanger des

informations sensibles qui permettent à une entreprise de tirer des conclusions sur le comportement de son concurrent sur le marché peut être interdit par le droit de la concurrence. Le cadre et la manière dont l'échange d'informations a lieu ne sont pas déterminants. Il peut avoir lieu dans le cadre d'une activité associative, de salons ou d'autres contacts commerciaux avec des concurrents. L'échange d'informations sur les prix, les conditions ou les coûts concrets, sur les capacités et le volumes de vente, sur les clients et les fournisseurs ou sur la manière de réagir à une hausse des prix des matières premières, par exemple, peut poser problème au regard du droit de la concurrence. Il peut suffire de recevoir des informations sensibles sans révéler soi-même d'informations importantes pour la concurrence pour commettre une infraction au droit de la concurrence.

Que dois-je faire ?

1. Respectez les principes de base ci-dessus en cas d'invitations, d'avantages, de cadeaux et autres gratifications.
2. Familiarisez-vous en outre avec les détails de la politique anti-corruption et respectez impérativement ses prescriptions.
3. Si toutefois des questions subsistent ou des incertitudes demeurent, demandez un conseil juridique et consultez impérativement votre responsable et/ou les interlocuteurs désignés.



L'interdiction d'échanger des informations entre concurrents s'applique en principe aussi à la préparation ou à la mise en œuvre de coopérations ou à l'acquisition d'entreprises, d'établissements ou de clientèles de concurrents. Dans ce cas, les limites sont toutefois un peu plus généreuses, car l'échange d'informations est justement nécessaire pour que la transaction soit possible. Néanmoins, la prudence est également de mise dans ces cas.

Les contacts avec les concurrents qui ont lieu dans le cadre des activités commerciales habituelles ou en relation avec des organisations associatives ne sont pas automatiquement préoccupants, tant que seuls des sujets économiques d'ordre général sont abordés.

Il peut y avoir quelques marchés sur lesquels COSTA pourrait être considérée comme dominante en raison de sa part de marché. Sur ces marchés, il convient de veiller tout particulièrement à ce que COSTA « n'abuse » pas de sa position dominante. Les exemples de tels comportements vont de la sous-enchère ruineuse au refus d'approvisionner les anciens clients.

Dans la pratique, il n'est pas toujours facile de répondre à la question de savoir si un comportement est illicite au regard du droit de la concurrence. Le présent code de conduite est donc complété par une directive séparée sur le droit de la concurrence, qui contient d'autres indications et directives concrètes sur la manière de procéder dans des situations critiques du point de vue du droit de la concurrence.

De manière générale, la prudence est de mise dans les situations relevant du droit de la concurrence. La violation des règles antitrust est l'une des infractions à la loi les plus sévèrement sanctionnées.

Que dois-je faire ?

1. Ne concluez pas d'accords écrits ou oraux avec des partenaires commerciaux qui restreignent la liberté de comportement sur le marché, par exemple en fixant des prix ou en répartissant les produits ou les marchés, sans vous concerter à ce sujet.
2. N'échangez pas avec vos concurrents des informations qui pourraient permettre de tirer des conclusions sur le comportement stratégique de l'autre entreprise sur le marché.
3. Familiarisez-vous en outre avec les détails de la directive sur la concurrence et respectez impérativement ses prescriptions.
4. Si toutefois des questions ou des incertitudes subsistent, demandez un conseil juridique et consultez impérativement votre responsable et/ou les interlocuteurs désignés.

4.5 Concurrence et autres comportements dans les relations commerciales

Le succès de COSTA repose sur la qualité de nos produits et non sur des comparaisons concurrentielles fausses ou trompeuses.

En comparant COSTA à la concurrence, nous évitons donc expressément :

- d'utiliser de manière incorrecte ou abusive des noms commerciaux ou des désignations de produits d'un concurrent,
- de faire des allégations fausses ou trompeuses sur le concurrent ou ses produits, ses méthodes commerciales, sa solvabilité ou sa fiabilité,
- de faire de la publicité mensongère ou trompeuse.

Nous évitons également tout comportement déloyal vis-à-vis de nos concurrents. Les activités suivantes sont interdites :

- les menaces et le harcèlement, ainsi que le sabotage de l'équipement des concurrents,
- l'ingérence illégale dans une relation contractuelle existante entre un concurrent et ses clients ;

- le débauchage d'employés clés dans le but d'évincer le concurrent du marché

En guise de comportement conforme à la concurrence, nous veillons également à respecter les prescriptions et les limites légales dans le cadre de notre présence sur les différents canaux de distribution, à indiquer par exemple dans les boutiques en ligne et les applications les informations légales obligatoires et à n'utiliser, dans le cadre des mesures de marketing, que des photos et des images animées dont nous détenons les droits de licence et d'auteur pour leur utilisation.

En outre, une conduite commerciale conforme à la loi et équitable signifie que, tout comme nous cherchons à protéger les secrets commerciaux et la propriété intellectuelle de COSTA, nous sommes également tenus de protéger et de respecter les informations commerciales, la propriété intellectuelle, la propriété tierce qui nous est confiée dans le cadre de nos activités commerciales et d'autres informations confidentielles de tiers.



4.6 Blanchiment d'argent

Plusieurs États, dont ceux de l'UE, y compris l'Allemagne et la France, ont adopté des lois contre le blanchiment d'argent. Le « blanchiment d'argent » au sens de ces dispositions renvoie notamment à l'introduction dans le circuit économique légal, par exemple par conversion ou transfert, de fonds ou d'autres biens provenant directement ou indirectement d'activités criminelles, la dissimulation de l'origine des fonds par des transactions opaques et l'acquisition ultérieure de biens légaux avec ces fonds « blanchis », par exemple des biens immobiliers, des parts de sociétés ou des produits de luxe. Une opération de blanchiment d'argent est « réussie » lorsque le bien acquis ne peut plus être associé à des opérations illégales. L'un des moyens de lutter contre le blanchiment d'argent est de rendre plus difficile la dissimulation d'actifs et les transactions opaques. La législation sur le blanchiment d'argent oblige donc les entreprises à prendre certaines mesures, notamment l'identification du cocontractant, l'identification de « l'ayant droit économique » d'une entreprise ou la déclaration aux autorités des transactions (financières) suspectes.

Toute complicité de blanchiment d'argent, même à votre insu, est illégale et constitue un délit.

Nous veillons donc à tout moment à ne pas prendre, seuls ou en collaboration avec des tiers, des mesures qui enfreignent les réglementations nationales ou étrangères en matière de blanchiment d'argent. En cas de doute sur l'admissibilité des transactions financières, il convient de faire appel au plus tôt au service financier et/ou aux interlocuteurs désignés.

5.0 Comportement vis-à-vis du grand public

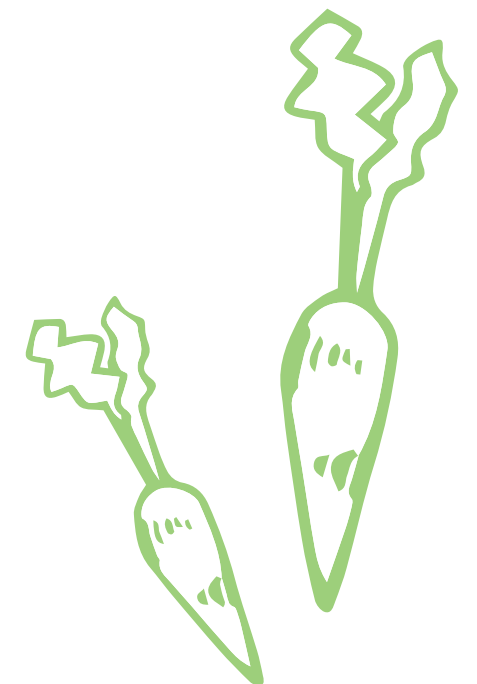
5.1 Développement durable

Nous sommes convaincus que le succès économique n'est durablement possible que si nous assumons en même temps notre responsabilité envers l'homme, la nature et l'environnement. L'éthique et la durabilité sont donc fermement ancrées dans notre politique commerciale et nous les soutenons activement. Notre objectif n'est pas seulement de respecter les obligations légales, mais aussi de réduire continuellement l'impact de nos activités sur l'environnement. Notre action repose sur les trois piliers du développement durable : économie, écologie et engagement social. Notre principe est la transparence. Nous nous sommes fixé des objectifs et des activités concrets en matière de durabilité, avec lesquels nous souhaitons apporter une contribution pertinente au développement durable dans le sens des Objectifs de développement durable des Nations unies. Nous informons toujours nos collaborateurs/collaboratrices et nos partenaires de nos activités et des progrès réalisés en lien avec notre engagement en faveur du développement durable.

Nous définissons la durabilité comme suit :

« ...permettre à tous les habitants de la planète de satisfaire leurs besoins fondamentaux et de bénéficier d'une meilleure qualité de vie, sans compromettre la qualité de vie des générations futures ».

Pour atteindre cet objectif, des progrès environnementaux, économiques et sociaux sont nécessaires simultanément. COSTA s'est fixé pour objectif de concilier ces trois objectifs à long terme.



5.2 Environnement, santé, droits de l'homme et normes sociales et de travail



COSTA considère la protection de l'environnement et de la santé ainsi que la protection des droits de l'homme et des normes sociales et de travail fondamentales comme une obligation particulière. En conséquence, notre politique et notre objectif consistent non seulement à nous conformer pleinement aux obligations légales, mais aussi à réduire en permanence l'impact de nos activités sur l'environnement et à réduire davantage les risques pour la santé. Dans la mesure du possible, nous nous efforçons d'obtenir les certificats appropriés pour nos systèmes de gestion de l'environnement et de la santé. Chaque collaborateur est personnellement res-

ponsable, dans son domaine d'activité, du respect des obligations légales en matière d'environnement et de santé et des éventuelles mesures de réduction des déchets.

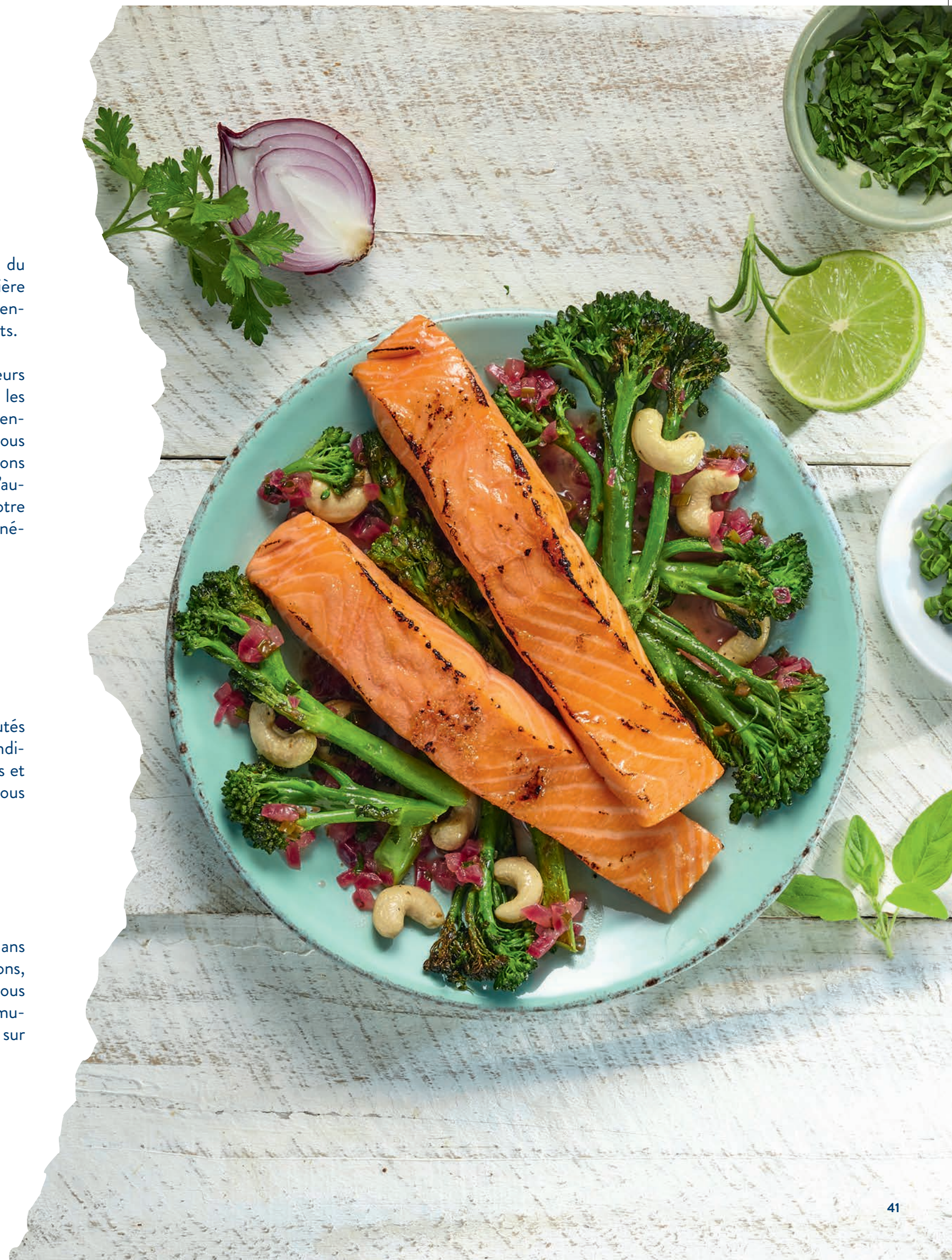
Nous veillons à ce que nos fournisseurs respectent les droits de l'homme et les normes sociales et de travail fondamentales, et nous les y encourageons. Si nous constatons des violations des conditions minimales chez notre fournisseur et qu'aucune solution n'est proposée malgré notre demande, nous cessons de manière générale la relation commerciale.

5.3 Économie

Nous contribuons de manière significative à l'économie des pays et des communautés dans lesquels nous opérons. Cette contribution se traduit par les emplois directs et indirects (par exemple chez les fournisseurs) que nous créons et par les impôts que nous et nos collaborateurs payons. Seule une performance économique solide et prospère nous permettra d'améliorer nos prestations en faveur de l'environnement.

5.4 Social

Nous avons pour objectif d'apporter une contribution sociale aux communautés dans lesquelles nous opérons. Nous le faisons en partie grâce aux emplois que nous créons, aux fournisseurs que nous employons et aux impôts que nous payons. En outre, nous apportons souvent des contributions sociales par le biais d'activités au sein de la communauté ou au-delà, vis-à-vis de la société en général. Vous trouverez des informations sur ces activités sur les sites web de notre entreprise.



**COSTA Meeresspezialitäten
GmbH & Co.KG**

Stedinger Straße 25
26723 Emden
Tél. : +49 4921 9613-0
info@costa.de

Tribunal d'instance d'Aurich
HRB 100433

Direction générale :
Markus Engler



Le meilleur de la mer