Code de déontologie

Préambule

NGK Spark Plugs France SAS (ci-après nommé NGK) met en place ce Code de déontologie afin de protéger les intérêts de ses collaborateurs et de ses partenaires commerciaux via des pratiques commerciales éthiques et conformes aux lois. Ce Code qui reflète les exigences morales, éthiques et légales de NGK vise à promouvoir les valeurs éthiques de l'entreprise et à prévenir les actes répréhensibles à l'aide de directives claires et transparentes dans l'exercice quotidien de son activité.
Ce Code de déontologie s'applique à tous les employés de NGK.

Principes généraux

1. Lutte contre la discrimination et le harcèlement

NGK ne tolère aucune forme de discrimination et promeut l'égalité des chances et de traitement, quels que soient l'origine ethnique, la nationalité, l'origine sociale, la situation de handicap, l'orientation sexuelle, le genre, l'âge, la conviction politique ou religieuse. La dignité personnelle, la vie privée et les droits de liberté individuelle doivent être respectés et sont inviolables. NGK ne tolère aucun traitement dérogatoire vis-à-vis d'un salarié ou d'un partenaire commercial, comme un harcèlement sexuel ou une autre forme de harcèlement. NGK traite ses homologues avec respect et équité.

2. Respect des lois, Conformité aux réglementations, Codes de conduite

Tous les employés sont tenus de comprendre, de respecter et de se conformer aux lois, règlementations, politiques et procédures applicables. NGK s'engage à former et à soutenir ses employés dans le but de leur compréhension et de leur conformité à la règlementation, aux lignes de conduite et aux procédures nécessaires.

3. Lutte contre la corruption

NGK ne tolère aucune forme de corruption. Tout comportement contraire de la part de nos collaborateurs ou partenaires commerciaux est répréhensible, fausse la concurrence et porte atteinte à l'image de NGK. Aucun salarié ne peut promouvoir, accepter ou promettre un bénéfice pour lui-même ou pour un tiers en échange de l'exécution ou du renoncement à une transaction commerciale.

4. Concurrence déloyale

La transparence et l'équité sur le marché est une priorité pour NGK. Toute restriction à la libre concurrence et toute atteinte au droit de la concurrence seraient contraires aux principes et à la culture d'entreprise de NGK.

5. Protection des actifs

Les employés sont tenus de protéger les actifs et les ressources de NGK et de ses partenaires commerciaux du mieux que possible. NGK s'assure que ceux-ci sont effectivement utilisées uniquement à des fins professionnelles.

6. Cadeaux et frais

Les employés ne devront jamais, directement ou indirectement, se faire offrir des repas ou tout autre cadeau de la part des partenaires commerciaux de NGK en vue d'en bénéficier à titre personnel. NGK accorde une attention particulière aux repas, aux événements offerts ou acceptés par les partenaires commerciaux afin de s'assurer que ceux-ci se déroulent sans aucune tentative d'influence, dans un but commercial légitime et selon un agenda de travail prédéfini.

7. Contrôle des exportations

NGK adhère strictement à la règlementation applicable en matière d'importation et d'exportation dans l'ensemble de ses activités commerciales.

8. Sécurité au travail

NGK respecte la règlementation et les procédures applicables en matière de sécurité et de santé au travail. Les employés doivent mettre en place les exigences statutaires et les règles internes en matière de sécurité au travail, d'hygiène et de santé.

9. Confidentialité

La protection des informations confidentielles, personnelles et professionnelles est vitale aux intérêts commerciaux et à la réussite de la Société. Les employés s'engagent à ne pas utiliser et à ne divulguer aucune information confidentielle, personnelle et professionnelle, sans raison valable et sans accord préalable de la Société. NGK applique la Règlementation Générale de Protection des Données (RGPD).

10. Conflits d'intérêts

NGK attend de ses employés qu'ils agissent toujours dans le meilleur intérêt pour la Société et qu'il s'abstienne de tout conflit d'intérêts potentiel. Celui-ci existe lorsque les intérêts personnels du collaborateur sont incompatibles avec ceux de NGK.