

Charte éthique de Pagel SAS

Filiale du groupe Possehl Spezialbau

I. Préface

La confiance des clients et d'autres groupes d'intérêt dans les entreprises du groupe Possehl Spezialbau et dans leurs produits et prestations de construction est notre bien le plus précieux. Il est donc de notre devoir commun de garantir cette confiance au quotidien par un comportement intègre et sincère. Cela implique que nous connaissions tous les règles internes et les dispositions légales en vigueur - et que nous les respections.

Si nous remarquons que quelque chose ne va pas, si nous faisons ou reconnaissons des erreurs, nous devons les aborder et réagir de manière appropriée - même si cela est inconfortable. Détourner le regard n'a jamais été et n'est pas la bonne solution. En cas de doute, nous devons demander des conseils compétents et demander du soutien.

Chaque collaborateur, indépendamment de sa position dans l'entreprise, est responsable, par son attitude et son comportement, de la réputation et donc du succès de notre groupe.

Veillez vous familiariser avec cette charte éthique.

II. Principes de base

A. Champ d'application

Cette charte éthique s'applique dans le monde entier à tous les employés, cadres et organes de toutes les entreprises appartenant au groupe Possehl Spezialbau. Les groupes de personnes nommés ici sont désignés ci-après comme collaborateurs (le terme "collaborateur" est utilisé comme terme neutre pour tous les sexes).

B. Comportement conforme à la loi

Le respect de la loi et du droit est la priorité absolue pour toute personne travaillant dans notre entreprise ou pour notre compte. En cas d'action transfrontalière, cela concerne aussi bien les lois de notre pays que celles des pays concernés par cette action. Par lois, on entend toutes les règles juridiques qui entrent en ligne de compte pour l'action concrète. Les infractions à la loi doivent être strictement évitées. En cas d'infraction, chaque collaborateur - indépendamment de sa position dans l'entreprise - doit s'attendre à une découverte systématique, à des conséquences pénales et, en raison de la violation des obligations du droit du travail, à des conséquences correspondantes pouvant aller jusqu'à la fin de la relation de travail.

C. Valeurs

Dans cette charte éthique, le comportement des collaborateurs est réglementé de manière contraignante pour un grand nombre de situations. Il est basé sur les valeurs centrales du groupe Possehl Spezialbau: sécurité, responsabilité personnelle, avenir et respect. Les collaborateurs du groupe Possehl Spezialbau associent ces valeurs aux éléments suivants:

SÉCURITÉ - Nous nous efforçons de réussir sur le plan économique afin d'assurer la pérennité de notre entreprise et de nos emplois.

RESPONSABILITÉ - Nous encourageons, exigeons et récompensons les actions responsables de nos collaborateurs.

L'AVENIR - Nous investissons dans le développement de nos collaborateurs, de nos produits et de nos processus.

RESPECT - Nous traitons nos collaborateurs, nos donneurs d'ordre, nos sous-traitants et nos fournisseurs avec respect, car c'est ainsi que nous voulons aussi être traités.

Ces valeurs offrent également une orientation dans les situations qui ne sont pas explicitement mentionnées dans le présent code de conduite.

D. Responsabilité particulière des cadres

Chaque cadre est responsable des collaborateurs qui lui sont confiés. Les cadres sont des modèles. La reconnaissance des collaborateurs doit être obtenue par un comportement personnel irréprochable, par la performance, l'intégrité et les compétences sociales. Un cadre fixe des objectifs clairs. Il encourage le développement des collaborateurs et est disponible pour répondre à leurs problèmes et préoccupations. Les cadres aident leurs collaborateurs à respecter ce code de conduite.

E. Responsabilité de chaque collaborateur

La réputation du groupe Possehl Spezialbau et la perception de nos entreprises par le public et les partenaires commerciaux sont déterminées par les actions de chaque collaborateur. Chaque employé doit être conscient de cette responsabilité à tout moment et doit en tenir compte - en particulier dans le cadre de l'exécution de ses tâches contractuelles.

F. Mise en œuvre et suivi

Tous les collaborateurs sont informés par écrit et par des manifestations d'accompagnement du contenu de ce code de conduite et sont formés en permanence à son application pratique.

Un service de médiation et une fonction de responsable de la conformité ont été mis en place pour le groupe Possehl Spezialbau, ainsi qu'un système d'alerte basé sur les technologies de l'information.

Le défenseur des droits (ombudsman) et le responsable de la conformité sont chargés de traiter de manière confidentielle les incidents liés à la conformité.

Tous les collaborateurs sont tenus de fournir à l'ombudsman des informations (orales et/ou écrites) en rapport avec les faits.

Chaque collaborateur a le droit et le devoir de signaler les violations de la présente charte éthique dont il a connaissance et de demander conseil en cas de doute. Le traitement des informations et des rapports est décrit dans la politique de signalement qui vous est applicable. Les dispositions, procédures et remarques qui y figurent sont pour l'essentiel identiques pour toutes les entreprises du groupe Possehl Spezialbau et sont donc obligatoires pour tous les employés, cadres et organes du groupe Possehl Spezialbau. Vous y trouverez non seulement des indications sur la manière de signaler une infraction et sur les canaux de communication à utiliser, mais aussi des explications sur les informations que vous pouvez divulguer, à qui et dans quelles conditions, sur les canaux de communication que nous mettons à votre disposition pour les signalements, sur les réactions que vous recevez de notre part, sur la protection dont vous bénéficiez en tant que dénonciateur et sur la manière dont nous traitons votre signalement.

Si vous avez des doutes quant à l'examen de certaines opérations, vous devriez toujours faire appel au service de médiation (externe) ou au responsable de la conformité, en particulier si vous devez répondre par la négative à une ou plusieurs des questions suivantes:

La procédure est-elle légale?

Est-il conforme à ce code de conduite?

Suis-je libre de toute préoccupation concernant ce processus?

III. Protection des employés, des informations et des biens

A. Égalité et traitement équitable

L'égalité des chances et l'égalité de traitement sont des pierres angulaires importantes pour des relations équitables, sans préjugés et ouvertes. Ce n'est qu'ainsi qu'il sera possible d'atteindre un niveau maximal de productivité, de compétitivité et d'innovation, de créativité et d'efficacité.

Nous respectons les droits et la dignité de chacun de nos collaborateurs. Notre estime est la même pour tous les employés, indépendamment de leur nationalité, culture, religion, origine ethnique, sexe, handicap, identité sexuelle ou âge. Chaque collaborateur a le droit d'être protégé contre les discriminations, les insultes et le harcèlement et d'être traité avec respect et égalité.

Vérifiez que votre comportement n'intimide pas, n'insulte pas ou ne rabaisse pas les autres.

Abstenez-vous de tout comportement qui pourrait être mal interprété comme du harcèlement sexuel.

Respecter les croyances religieuses.

N'abusez pas des informations personnelles.

Ne répandez pas de rumeurs.

B. Protection des données à caractère personnel

Les données à caractère personnel ne peuvent être collectées, traitées ou utilisées que dans la mesure où cela est nécessaire à des fins déterminées, explicites et légitimes. Le stockage de ces données n'est autorisé que pendant la durée nécessaire à l'exécution des tâches et autorisée par la loi. La qualité des données et la protection technique contre les accès non autorisés répondent aux normes élevées requises. L'utilisation des données doit toujours être transparente pour les personnes concernées, leurs droits d'accès et de rectification et, le cas échéant, d'opposition, de blocage et de suppression doivent être respectés.

L'accès aux données personnelles est limité aux employés qui y sont autorisés et qui doivent y accéder uniquement à des fins professionnelles. Les personnes qui ont accès à ces données sont tenues à la plus stricte confidentialité.

Ne transmettez des données personnelles à des tiers que si vous en avez reçu l'autorisation expresse dans un cas concret.

C. Sécurité informatique

Les technologies de l'information (TI) font partie intégrante du travail quotidien du groupe Possehl Spezialbau, mais elles comportent une multitude de risques. Ainsi, la menace de la cybercriminalité ne cesse d'augmenter de manière alarmante.

Le strict respect de toutes les mesures de protection prises (par exemple les règles d'attribution des mots de passe) doit être strictement respecté à tout moment par tous les collaborateurs.

Familiarisez-vous avec le référentiel de sécurité informatique en vigueur et respectez les consignes qui y sont données.

N'ouvrez jamais les e-mails et leurs pièces jointes qui vous paraissent suspects, par exemple parce que vous les avez reçus d'un inconnu.

D. Sécurité au travail et protection de la santé

Le groupe Possehl Spezialbau prend très au sérieux sa responsabilité en matière de sécurité et de santé de ses employés. Nous garantissons la protection du travail et de la santé dans le cadre des dispositions respectivement en vigueur sur nos chantiers, dans nos usines et dans nos bureaux.

Grâce à une amélioration constante des conditions de travail et à de multiples mesures de prévention et de promotion de la santé, nous préservons et encourageons la santé, la performance et la satisfaction au travail de nos collaborateurs. Les réglementations limitant le temps de travail doivent être strictement respectées à tout moment. La consommation d'alcool et d'autres drogues sur le lieu de travail est interdite.

Respectez les prescriptions en matière de protection du travail et de la santé.

Ne mettez jamais en danger la santé et la sécurité de vos collègues ou partenaires commerciaux.

Dans la limite de vos pouvoirs, prenez toutes les mesures raisonnables et requises par la loi pour garantir que votre lieu de travail permette toujours de travailler en toute sécurité.

E. Confidentialité

L'information est un actif très précieux. Une transmission ouverte, ciblée et efficace des informations est décisive pour le succès de l'entreprise. Mais il est tout aussi important que les informations confidentielles ne soient transmises qu'aux collaborateurs et partenaires commerciaux qui sont autorisés à en prendre connaissance en raison de leurs fonctions.

Dans l'intérêt de l'entreprise, chaque collaborateur doit protéger les informations confidentielles de l'entreprise, qui ne sont destinées qu'à un cercle restreint de personnes, contre l'accès de personnes non autorisées. Parmi les informations confidentielles figurent, entre autres, les calculs d'offres, les nouveaux produits et procédés, les contrats, les relations commerciales, l'état des négociations, les litiges, les chiffres clés financiers.

Traitez toutes les informations de votre entreprise avec soin et ne les divulguez pas sans autorisation.

F. Qualité des services de construction et des produits

L'assurance d'une qualité maximale et son optimisation continue sont à la base du succès du groupe Possehl Spezialbau. Nos clients attendent un soin consciencieux dans l'exécution de nos tâches.

Les écarts inévitables par rapport aux modes de construction définis ou aux spécifications des produits ne sont effectués qu'après un examen approfondi par les collaborateurs responsables respectifs et ne sont réalisés qu'avec l'accord explicite du client sur la base du droit en vigueur.

N'oubliez pas que la réparation d'une construction défectueuse entraîne souvent un multiple des coûts initiaux et une perte d'image considérable pour le client.

G. Propriété de l'entreprise

Les actifs matériels et immatériels du groupe Possehl Spezialbau servent à aider nos collaborateurs à atteindre les objectifs commerciaux de l'entreprise et ne peuvent être utilisés que dans le cadre des règles de l'entreprise.

Chaque collaborateur est tenu de protéger les biens de Possehl Spezialbau contre la perte, le vol ou l'abus. Les installations ou les objets de Possehl Spezialbau ne peuvent être utilisés à des fins privées ou retirés de l'entreprise qu'avec l'accord exprès du supérieur hiérarchique ou en cas de réglementation de l'entreprise.

Traitez les actifs de l'entreprise (par exemple les véhicules ou les engins de chantier qui vous sont confiés) avec ménagement et soin.

IV. Collaboration avec les partenaires commerciaux

A. Conflits d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts potentiel lorsque les intérêts privés d'un employé entrent en conflit ou sont susceptibles d'entrer en conflit avec les intérêts du groupe Possehl Spezialbau. Un tel conflit

d'intérêts peut notamment résulter d'activités secondaires ou d'intérêts commerciaux de personnes proches. Si un employé fait passer ses intérêts personnels avant ceux de l'entreprise, cela peut porter préjudice à l'entreprise.

Les conflits entre les intérêts privés et professionnels, ou même leur apparence, doivent être évités. Les décisions doivent être prises exclusivement sur la base de critères objectifs et ne doivent pas être influencées par des intérêts et des relations personnels.

Évitez déjà l'apparence d'un conflit d'intérêts et signalez tout conflit d'intérêts apparent ou réel à votre supérieur hiérarchique, au responsable de la conformité ou à l'ombudsman externe.

B. Cadeaux et invitations

Il est courant d'offrir des cadeaux, des divertissements et des invitations pour entretenir des relations professionnelles. Dans ce contexte, il est particulièrement difficile d'évaluer si ces cadeaux restent dans des limites raisonnables.

En règle générale, il est interdit d'accepter ou de distribuer des cadeaux susceptibles d'influencer ou d'entraver, même en apparence, la prise de décision indépendante. Les exceptions sont les cadeaux occasionnels et publicitaires ainsi que les invitations en rapport avec un objectif commercial. L'octroi et l'acceptation d'argent liquide et d'autres cadeaux monétaires sont interdits en toutes circonstances.

Si vous avez des doutes, n'acceptez pas le cadeau.

C. Interdiction de la corruption

La corruption (pots-de-vin ou corruption active) consiste à donner ou à recevoir des choses auxquelles il faut attribuer une valeur, afin d'obtenir ou d'accorder un avantage ou une influence qui va à l'encontre des principes d'honnêteté et d'intégrité. La corruption est un problème grave dans les échanges économiques. Elle conduit à des décisions fondées sur des motifs non objectifs, empêche le progrès et l'innovation, fausse la concurrence et nuit à la société. La corruption est interdite. Elle peut entraîner des amendes pour les entreprises et des sanctions pénales pour les employés concernés.

Les employés ne doivent jamais donner ou accepter de pots-de-vin, directement ou indirectement, sous quelque forme que ce soit.

En cas de soupçon de comportement corrompu, contactez immédiatement le service de médiation externe ou le responsable de la conformité.

Utilisez le système d'alerte.

D. Relations avec les autorités

Des conditions juridiques particulières s'appliquent souvent aux relations avec les fonctionnaires ou les élus, ainsi qu'avec les gouvernements, les autorités et autres organismes publics, qu'il s'agisse de clients ou d'autorités de surveillance gouvernementales. C'est notamment le cas lors de l'octroi de cadeaux, de divertissements et d'invitations. Même des infractions isolées peuvent avoir des conséquences graves et entraîner l'exclusion permanente des entreprises du groupe Possehl Spezialbau de l'attribution de marchés publics.

Les employés doivent veiller à ne pas s'exposer ou exposer les entreprises du groupe Possehl Spezialbau à des risques inutiles dans le cadre de telles transactions. Toutes les informations fournies à une autorité doivent être véridiques, exemptes d'erreurs et protéger efficacement les intérêts de l'entreprise.

Renoncez complètement aux gratifications accordées aux agents publics qui dépassent une tasse de café ou un verre d'eau.

E. Concurrence loyale et libre

La concurrence loyale et libre est protégée par les lois en vigueur sur la concurrence et les ententes. Le respect de ces lois garantit qu'il n'y a pas de distorsion de la concurrence sur le marché - pour le bien de tous les acteurs du marché. Sont notamment interdits les accords et les pratiques concertées entre concurrents qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher ou de restreindre la libre concurrence. Il est également inadmissible d'abuser d'une position dominante sur le marché. Un comportement contraire à la concurrence peut non seulement nuire considérablement à la bonne réputation du groupe Possehl Spezialbau, mais aussi entraîner des amendes, des pénalités et des demandes de dommages et intérêts considérables.

Seuls des moyens autorisés sont utilisés dans le cadre de la concurrence et de son observation. Tout procédé illégal ou susceptible d'entraîner des risques de responsabilité est inadmissible.

Lors de tout contact avec des concurrents, veillez à ne pas recevoir ou donner d'informations qui pourraient permettre de tirer des conclusions sur le comportement commercial actuel ou futur du fournisseur d'informations.

Lors de discussions ou de tout autre contact avec des concurrents, évitez les sujets qui sont importants pour la concurrence entre eux. Il s'agit entre autres des prix, de la tarification, des plans d'affaires, de l'état de développement ou des délais de livraison.

V. Responsabilité en tant que membre de la société

A. Responsabilité sociale

Le respect des droits de l'homme, le respect et l'estime envers autrui sont des conditions préalables à une interaction responsable. Chaque collaborateur porte la responsabilité de veiller à ce que les normes sociales fondamentales soient respectées et que ces droits ne soient pas violés. Ils sont

indispensables à toute cohabitation humaine et s'appliquent donc également aux relations au sein de l'entreprise ainsi qu'aux relations avec les partenaires commerciaux.

B. Engagement social

Possehl Spezialbau est en principe favorable à l'engagement de ses collaborateurs dans des fonctions publiques au niveau communal ou suprarégional. Les collaborateurs veillent à ce que leur présence en public ne nuise pas à la réputation de l'entreprise. Lorsqu'ils expriment des opinions à titre privé, ils doivent s'abstenir de faire référence à leur propre rôle ou activité au sein de l'entreprise.

C. Communication avec les médias

La transmission aux médias d'informations des entreprises Possehl Spezialbau, telles que des données financières, des informations sur des accidents et des crises, des acquisitions, des ventes d'entreprises ou des changements de personnel dans la structure de direction, doit être autorisée par le service de communication d'entreprise de L. Possehl & Co. mbH. Il en va de même pour les opinions exprimées en public par des collaborateurs en rapport avec l'entreprise.

D. Comptabilité régulière, contrôle des exportations

Les comptes doivent refléter fidèlement la situation financière des entreprises Possehl. Les transactions commerciales sont documentées avec le plus grand soin. Toutes les inscriptions dans les livres et documents doivent être effectuées en temps utile, de manière complète, précise et exacte. Il incombe à chaque collaborateur de s'assurer que toutes les obligations fiscales et douanières sont respectées, que l'identité des clients, partenaires commerciaux et autres tiers avec lesquels nous souhaitons faire des affaires est clarifiée, que tous les flux de paiement sont transparents et déclarés et que toutes les règles relatives à l'importation et à l'exportation de marchandises, de services et d'informations sont respectées. Les procédures disponibles à cet effet, telles que les règles de signature, les systèmes de classement et la documentation, doivent être appliquées conformément aux dispositions.

E. Dons et sponsoring

L'unique propriétaire du groupe Possehl Spezialbau est la fondation d'utilité publique Possehl Stiftung. Seule la fondation Possehl est compétente pour l'octroi de dons. Si, dans des cas exceptionnels, un engagement en tant que sponsor pour l'une des entreprises du groupe semble judicieux, une autorisation doit être demandée à la direction de Possehl Spezialbau GmbH.

F. Responsabilité environnementale

La base de notre action au sein du groupe Possehl Spezialbau est la gestion responsable de l'environnement. L'une de nos tâches principales consiste à gérer soigneusement les défis écologiques et à protéger les ressources naturelles limitées. L'objectif est de minimiser continuellement les besoins en énergie et en matières premières et de réduire tout impact négatif sur l'environnement. Nos entreprises s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur en matière d'environnement et les normes d'entreprise. Les entreprises du groupe Possehl Spezialbau participent activement à la protection de l'environnement en s'engageant dans le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

G. Défense des intérêts politiques

Les entreprises du groupe Possehl Spezialbau sont engagées dans diverses associations professionnelles. La représentation politique des intérêts est exclusivement assurée par ces associations professionnelles. Pour que des employés puissent assumer des fonctions dans des associations sectorielles, il faut obtenir l'autorisation de la direction de Possehl Spezialbau GmbH.