



GROUPE POSSEHL SPEZIALBAU  
**CODE DE CONDUITE**

# ÉDITO

Chers collaborateurs, Chères collaboratrices,

Vous avez sous les yeux le code de conduite du groupe Possehl Spezialbau. En tant que groupe d'entreprises actives à travers toute l'Europe, nous dépendons de la confiance que les gens placent en nous.

Nos parties prenantes, comme nos travailleurs, nos clients et nos donneurs d'ordre, nos fournisseurs et nos sous-traitants, nos actionnaires et le grand public, attendent de nous que nous appliquions toujours les lois en vigueur, que nous respections les principes éthiques et que nous adoptions une approche durable.

Je vous invite donc à lire attentivement ce code de conduite, qui vous donnera toutes les informations à ce sujet. Un comportement inadapté de notre part peut se révéler néfaste pour notre groupe dans son ensemble, mais aussi pour chaque individu qui le compose, et avoir des conséquences graves.

Ce code de conduite aborde nos valeurs de responsabilité et de respect des lois, et constitue ainsi la base d'une culture d'entreprise saine et d'une réussite durable à long terme.



  
Jörg Henschel  
Président du Conseil

# I. Avant-propos

La confiance que nos clients et autres parties prenantes accordent aux entreprises du groupe Possehl Spezialbau, à nos produits et à nos services de construction représente notre bien le plus précieux. Il est donc de notre responsabilité à tous d'honorer chaque jour cette confiance, en agissant de manière intègre et honnête. Cela implique notamment de veiller à ce que toutes nos règles internes et toutes les exigences légales soient connues de tous et respectées.

Lorsqu'un manquement est constaté, il convient d'y réagir de manière adaptée, même si la situation est inconfortable. Détourner les yeux n'a jamais été, et ne sera jamais, la solution. Et en cas de doute, il ne faut pas hésiter à demander l'avis de spécialistes ou à demander de l'aide.

Chaque collaborateur ou collaboratrice, quelle que soit sa fonction au sein de l'entreprise, contribue à travers son comportement à la réputation et au succès de notre groupe.

***Lisez attentivement le présent code de conduite.***



# II. Principes de base

## A. Champ d'application

Le présent code de conduite s'applique à tous les collaborateurs, managers et organes d'administration de toutes les entreprises du groupe Possehl Spezialbau à travers le monde. Dans les pages qui suivent, nous appellerons collectivement toutes ces personnes « les travailleurs » (par souci de lisibilité, ce terme est utilisé au masculin, mais reprend aussi les femmes).

## B. Respect de la loi

Le respect de la loi doit être la priorité n°1 de toutes les personnes qui travaillent pour notre entreprise. Dans le cas d'activités internationales, ce respect vaut aussi pour les lois des pays dans lesquels ces activités sont menées. Nous entendons par « lois » toutes les dispositions légales qui s'appliquent à une activité spécifique. Toute violation de ces lois doit être évitée. En cas de violation, chaque travailleur, quelle que soit sa fonction au sein de l'entreprise, peut s'attendre à être repéré, à subir les conséquences pénales de ses actes et, en raison de la violation de ses obligations de travail, à faire l'objet d'une sanction pouvant aller jusqu'à la résiliation de son contrat de travail.

## C. Valeurs

Le présent code de conduite indique le comportement à adopter par les collaborateurs dans diverses situations. Il se base sur les valeurs fondamentales du groupe Possehl Spezialbau que sont la sécurité, la responsabilité, l'avenir et le respect. Voici une définition plus précise de ces valeurs :

### SÉCURITÉ

Nous visons un succès économique constant afin de garantir l'avenir de notre entreprise et l'emploi à long terme.

### RESPONSABILITÉ

Nous encourageons, stimulons et récompensons nos travailleurs pour qu'ils assument leur propre responsabilité.

### AVENIR

Nous investissons dans le développement de nos collaborateurs, produits et processus.

## RESPECT

Nous traitons nos collaborateurs, donneurs d'ordre, sous-traitants et fournisseurs avec respect, car c'est ainsi que nous aimerions nous-mêmes être traités. Ces valeurs sont aussi là pour nous guider dans des situations qui ne sont pas explicitement décrites dans ce code de conduite.

## D. Responsabilité particulière des dirigeants

Chaque dirigeant est responsable des collaborateurs qui dépendent de lui. Les dirigeants doivent montrer l'exemple. La confiance et le respect des collaborateurs ne peuvent s'obtenir que par le biais d'un comportement, de prestations, d'une intégrité et d'aptitudes sociales irréprochables. Un dirigeant doit fixer des objectifs clairs, favoriser le développement de ses collaborateurs et anticiper leurs problèmes et préoccupations. Un dirigeant soutient ses collaborateurs en respectant lui-même le code de conduite de l'entreprise.

## E. Responsabilité des collaborateurs

La réputation du groupe Possehl Spezialbau ainsi que la perception de notre entreprise par le grand public et nos partenaires dépendent des actes de chacun de nos collaborateurs. Chaque collaborateur doit être conscient à tout moment de cette responsabilité et en tenir compte, surtout pour l'exécution des tâches définies dans son contrat.

## F. Implémentation et suivi


Tous les collaborateurs sont informés, par écrit et à l'occasion de réunions, du contenu de ce code de conduite, en plus d'être continuellement formés à la mise en pratique de celui-ci.

Au sein du groupe Possehl Spezialbau, une fonction de médiation et une fonction de Compliance Officer ont été créées, de même qu'un système informatique de lanceur d'alerte.

Le médiateur et le Compliance Officer sont responsables du traitement confidentiel des incidents qui mettent à mal le respect du code de conduite.

Tous les collaborateurs sont tenus de fournir au médiateur (oralement et/ou par écrit) des informations factuelles.

Chaque collaborateur a le droit et le devoir de signaler les violations de ce code de conduite dont il pourrait prendre connaissance et de demander conseil en cas de doute. Notre façon de gérer les dénonciations et signalements est décrite dans le document relatif à notre système de lanceur d'alerte, dont vous devez également prendre connaissance. Les dispositions, procédures et remarques que ce document contient sont globalement les mêmes pour toutes les entreprises du groupe Possehl Spezialbau et sont donc tout aussi contraignantes pour les collaborateurs, managers et organes du groupe Possehl Spezialbau. Ce document explique non seulement comment et par quels canaux de communication une violation peut être signalée, mais aussi les informations pouvant être fournies, les personnes à qui elles peuvent l'être et sous quelles conditions, les canaux de communication mis à disposition, le feed-back que nous donnons, la protection dont bénéficient les lanceurs d'alerte et le traitement des signalements.



***En cas de doute concernant la marche à suivre, prenez toujours contact avec le médiateur (externe) ou le Compliance Officer, surtout si la réponse à une des questions suivantes est « non » :***

***Le processus est-il légal ?***

***Est-ce conforme au présent code de conduite ?***

***Suis-je totalement à l'aise par rapport à ce processus ?***

### III. Protection des collaborateurs, informations et valeurs matérielles

#### A. Égalité et traitement équitable

L'égalité des chances et de traitement représente une pierre angulaire importante pour des relations honnêtes, sans préjugés et transparentes. Ce n'est qu'ainsi que l'on atteindra les plus hauts niveaux de productivité, de compétitivité, d'innovation, de créativité et d'efficacité.

Nous respectons les droits et la dignité de tous nos collaborateurs. Nous accordons la même valeur à chacun de nos collaborateurs, quels que soient sa nationalité, sa culture, sa religion, son origine ethnique, son sexe, son handicap, son orientation sexuelle ou son âge. Chaque collaborateur a le droit d'être protégé contre la discrimination, les insultes et l'intimidation, et a droit à un traitement respectueux et équitable.

***Nous vous demandons de contrôler votre comportement pour vous assurer de ne pas faire preuve d'intimidation, de ne pas insulter et de ne pas rabaisser les autres.***

***Interdisez-vous tout comportement pouvant être interprété comme une intimidation sexuelle.***

***Respectez les croyances religieuses de chacun.***

***Ne faites pas un usage frauduleux d'informations à caractère personnel.***

***Ne lancez et ne colportez pas de rumeurs.***



## B. Protection des données à caractère personnel

Les données à caractère personnel ne peuvent être collectées, traitées ou utilisées que si cela s'avère nécessaire pour des finalités précises, explicites et légitimes. Le stockage de telles données n'est autorisé que s'il est nécessaire pour remplir les tâches en question et s'il est autorisé par la loi. Nous garantissons le niveau élevé requis de qualité des données et de protection technique contre un accès non autorisé. L'utilisation de données doit toujours être transparente pour les personnes concernées. Leurs droits de consultation et de correction, ainsi que, si nécessaire, leur droit d'opposition, de blocage et de suppression de leurs données doivent être garantis.

L'accès à des informations personnelles est limité aux travailleurs qui disposent de l'autorisation nécessaire et doivent avoir accès à ces données à des fins uniquement professionnelles. Les personnes qui ont accès à ces données sont tenues à une stricte confidentialité.



***Ne transmettez des données à caractère personnel à des tiers que si vous en avez l'autorisation explicite.***

## C. Sécurité informatique

Les technologies de l'information (IT) font partie intégrante de notre travail au quotidien, mais supposent de nombreux risques. La menace de la cybercriminalité grandit à un rythme inquiétant.

Toutes les mesures de protection prises (par exemple, les règles pour le choix d'un mot de passe) doivent être respectées sans exception par tous les collaborateurs.



***Familiarisez-vous avec les règles de sécurité informatique en vigueur et veillez à les respecter.***

***N'ouvrez jamais des e-mails ou des pièces jointes qui vous semblent suspects ou proviennent d'expéditeurs que vous ne connaissez pas.***

## D. Sécurité au travail et protection de la santé

Le groupe Possehl Spezialbau accorde beaucoup d'importance à sa responsabilité de garantir la sécurité et de protéger la santé de ses collaborateurs. Nous garantissons la santé et la sécurité au travail dans le cadre de la réglementation en vigueur sur nos chantiers, dans nos usines et dans nos bureaux.

En améliorant sans cesse les conditions de travail et en prenant toutes sortes de mesures favorisant la prévention et la santé, nous protégeons et favorisons la santé, les performances et la satisfaction de nos collaborateurs. La réglementation qui régule les temps de travail doit être respectée à tout moment. La consommation d'alcool et d'autres substances addictives est interdite sur le lieu de travail.

***Veillez à respecter les dispositions en matière de sécurité au travail et de protection de la santé.***

***Ne mettez jamais la santé ou la sécurité de vos collègues ou partenaires professionnels en danger.***

***Dans l'exercice de votre fonction, prenez toutes les mesures exigées par la loi pour garantir à tout moment la sécurité sur votre lieu de travail.***

## E. Confidentialité

Les informations représentent un bien très précieux. Des communications transparentes, ciblées et efficaces des informations sont essentielles pour le succès d'une entreprise. Mais il est tout aussi important que les informations confidentielles ne soient transmises qu'aux collaborateurs et partenaires autorisés à en prendre connaissance dans le cadre de leur fonction.


Dans l'intérêt de l'entreprise, tous les collaborateurs doivent protéger les informations confidentielles liées à l'entreprise qui ne sont destinées qu'à un petit nombre de personnes contre tout accès non autorisé. Nous entendons notamment par « informations confidentielles » les prix proposés dans le cadre de devis et les informations concernant de nouveaux produits et processus, des contrats, des relations commerciales, des négociations, des litiges juridiques et des chiffres financiers importants.

***Faites preuve de prudence lorsque vous manipulez des informations liées à l'entreprise et ne les communiquez à personne sans autorisation préalable.***

## F. Qualité des travaux et produits

La garantie d'une qualité optimale de nos produits et services, ainsi que l'amélioration constante de cette qualité, représentent les bases du succès du groupe Possehl Spezialbau. Nos clients attendent de nous que nous exécutions nos tâches avec soin.

Les écarts inévitables par rapport à nos méthodes de construction définies ou aux spécifications de nos produits ne seront acceptés qu'après un examen approfondi par les collaborateurs responsables et ne seront réalisés qu'avec l'accord explicite du client conformément à la législation applicable.




***Tenez compte du fait que la destruction d'une construction défectueuse impliquera souvent pour le client un coût plusieurs fois supérieur au coût initial ainsi qu'une perte d'image considérable.***

## G. Biens de l'entreprise

Les actifs matériels et immatériels du groupe Possehl Spezialbau servent à soutenir nos collaborateurs dans la réalisation des objectifs de l'entreprise et ne peuvent être utilisés que dans le cadre d'une réglementation opérationnelle.

Chaque collaborateur est tenu de protéger les biens de Possehl Spezialbau contre toute perte et tout vol ou abus. Les installations ou biens de Possehl Spezialbau ne peuvent être utilisées à des fins privées ou en dehors de l'entreprise qu'avec l'autorisation explicite d'un dirigeant de l'entreprise ou conformément aux dispositions de l'entreprise.



***Veillez à utiliser les outils de l'entreprise (comme les véhicules ou le matériel de construction mis à votre disposition) avec précaution et soin.***

## IV. Collaboration avec des partenaires

### A. Conflit d'intérêts

On parlera de conflit d'intérêts potentiel lorsque les intérêts privés d'un travailleur se heurteront ou pourront se heurter aux intérêts du groupe Possehl Spezialbau. Pareil conflit d'intérêts peut découler d'activités secondaires ou d'intérêts commerciaux de tiers. Si un collaborateur place ses propres intérêts au-dessus de ceux de l'entreprise, cette dernière pourra en pâtir.

Les conflits entre intérêts particuliers et professionnels, ou l'impression de tels conflits, doivent être évités. Les décisions dans ce contexte ne peuvent être prises que sur la base de critères clairs et ne peuvent en aucun cas être influencées par des intérêts ou relations d'ordre personnel.

***Évitez les (impressions de) conflits d'intérêts, et signalez toujours les soupçons de conflit d'intérêts ou les conflits d'intérêts avérés à votre supérieur, au Compliance Officer ou au médiateur externe.***

### B. Cadeaux et invitations

Les remerciements sous la forme de cadeaux, de places pour des événements ou d'invitations sont courants pour entretenir des relations professionnelles. Mais il peut être particulièrement difficile de déterminer si ces remerciements restent dans les limites de ce qui est autorisé.

D'une manière générale, il est interdit d'accepter ou d'offrir un cadeau susceptible d'influencer ou de compromettre une prise de décision indépendante, ou susceptible de donner cette impression. Exceptions : les cadeaux occasionnels, les cadeaux d'entreprise et les invitations liées à un objectif professionnel. Le fait d'accepter ou de donner de l'argent comptant ou tout autre cadeau monétaire n'est en aucun cas autorisé.

***En cas de doute, n'acceptez pas le cadeau en question.***

## C. Interdiction de corruption

On entend par « corruption » ou « pots-de-vin » le fait de donner ou d'accepter quelque chose de valeur pour obtenir ou accorder un avantage ou une influence. Ces pratiques sont contraires aux principes d'honnêteté et d'intégrité prônés par l'entreprise. La corruption est un problème grave dans le contexte des transactions commerciales. Elle conduit à des décisions fondées sur des motifs inappropriés, empêche le progrès et l'innovation, fausse la concurrence et nuit à la société. C'est pourquoi la corruption est interdite au sein de Possehl Spezialbau. La corruption peut entraîner des amendes pour les entreprises et des sanctions pénales pour les travailleurs concernés.

Les travailleurs ne peuvent en aucun cas accepter ou offrir des pots-de-vins, sous quelque forme que ce soit, de manière directe ou indirecte.



***Si vous soupçonnez un cas de corruption, prenez immédiatement contact avec le médiateur externe ou le Compliance Officer.***

***Vous pouvez aussi utiliser le système de lanceur d'alerte.***

## D. Contacts avec les autorités

Souvent, des conditions légales spéciales sont applicables en ce qui concerne les contacts avec des fonctionnaires, des autorités ou d'autres institutions publiques, peu importe que ces entités soient des clients ou des organes de l'État. Cela vaut en particulier pour des dons sous la forme de cadeaux, de places pour des événements ou d'invitations. Même des violations individuelles peuvent avoir des conséquences graves et entraîner l'exclusion permanente des entreprises du groupe Possehl Spezialbau de l'attribution de marchés publics.

Les travailleurs doivent toujours veiller à ne pas s'exposer eux-mêmes ou exposer les sociétés du groupe Possehl Spezialbau à des risques inutiles dans le cadre de ces transactions. Toutes les informations fournies à une instance publique doivent être véridiques, exactes et protéger efficacement les intérêts de l'entreprise.



***Évitez d'offrir à des fonctionnaires publics autre chose qu'une tasse de café ou un verre d'eau.***

## E. Concurrence loyale et libre

La concurrence loyale et libre est protégée par les lois sur la concurrence et les cartels. Le respect de ces lois garantit l'absence de toute distorsion de la concurrence sur le marché - au bénéfice de tous les acteurs du marché. Les ententes et pratiques coordonnées entre concurrents ayant pour but d'empêcher ou de limiter la libre concurrence sont interdites. Il est également interdit d'abuser d'une position dominante sur le marché. Tout comportement empêchant une concurrence loyale peut non seulement nuire à la bonne réputation du groupe Possehl Spezialbau, mais peut aussi s'accompagner de lourdes amendes, de sanctions et de réclamations en dommages et intérêts.

Lors des compétitions et de l'observation de celles-ci, seuls les moyens autorisés seront utilisés. Il est interdit de recourir à une procédure illégale ou comportant des risques en responsabilité.

***Lors de tout contact avec des concurrents, veillez à ne pas recevoir ou donner d'informations permettant de tirer des conclusions sur la conduite commerciale actuelle ou future de la personne qui fournit les informations.***

***Lors d'entretiens ou d'autres contacts avec des concurrents, évitez d'aborder des sujets pouvant nuire à une concurrence loyale. Ces sujets concernent notamment les prix, la structure des prix, la planification des activités, l'état de développement ou les délais de livraison.***



## V. Responsabilité en tant que membre du groupe Possehl Spezialbau

### A. Responsabilité sociale

Le respect des droits humains ainsi que le respect et la valorisation d'autrui sont des conditions indispensables pour des relations saines. Chaque collaborateur est tenu de respecter ces règles sociales fondamentales et de ne violer aucun de ces droits. Ces règles et droits sont en effet essentiels pour une cohabitation humaine réussie et s'appliquent donc également aux relations au sein de l'entreprise et avec nos partenaires.

### B. Engagement sociétal

Le groupe Possehl Spezialbau soutient l'implication de ses collaborateurs dans des fonctions publiques au niveau local ou national. Les collaborateurs doivent toutefois veiller à ce que leurs interventions publiques ne nuisent pas à la réputation de l'entreprise. Lors du partage d'opinions privées, les collaborateurs doivent éviter de mentionner leur rôle au sein de l'entreprise.

### C. Communications avec les médias

La communication aux médias d'informations concernant l'entreprise Possehl Spezialbau (comme des données financières et des informations sur les accidents et les crises, les rachats, les ventes de sociétés ou les changements au niveau de la structure de management) ne peut se faire sans l'autorisation préalable du département « Corporate communication » de L. Possehl & Co. mbH. Il en va de même pour l'expression en public par des collaborateurs d'opinions liées à l'entreprise.

### D. Comptabilité et contrôle des exportations

La comptabilité doit refléter fidèlement la situation financière des entreprises Possehl. Les transactions doivent être documentées avec le plus grand soin. Tout enregistrement dans les livres et documents de l'entreprise doit être complet, précis et exact, et être fait en temps opportun. Il incombe à chaque collaborateur de veiller à ce que toutes les obligations fiscales et douanières soient respectées, à ce que l'identité des clients, des partenaires commerciaux et d'autres tiers avec lesquels nous souhaitons traiter soit claire, à ce que tous les flux de paiement soient déclarés de manière transparente et ouverte et à ce que toutes les réglementations

en matière d'importation et d'exportation de marchandises, de services et d'informations soient respectées. Les procédures disponibles à cet effet, comme les systèmes de signature, les systèmes d'archivage et la documentation, doivent être utilisées comme prévu.

## E. Dons et sponsoring

Le seul propriétaire du groupe Possehl Spezialbau est la fondation sans but lucratif Possehl. La fondation Possehl est la seule responsable de la distribution de dons. Si, dans des cas exceptionnels, un engagement comme sponsor pour une des sociétés du groupe semble judicieux, la direction de Possehl Spezialbau GmbH devra donner son accord.

## F. Responsabilité environnementale

À la base de nos activités au sein du groupe Possehl Spezialbau, il y a le respect de l'environnement. Nous mettons un point d'honneur à relever les défis écologiques et à protéger les ressources naturelles limitées. Notre objectif est de toujours diminuer nos besoins en énergie et en matières premières, ainsi que notre impact négatif sur l'environnement. Nos entreprises visent à toujours respecter les prescriptions environnementales et les normes professionnelles en vigueur. Les entreprises du groupe Possehl Spezialbau contribuent activement à la préservation de l'environnement en s'engageant pour le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## G. Défense d'intérêts politiques

Les entreprises du groupe Possehl Spezialbau sont membres de plusieurs fédérations sectorielles. La défense d'intérêts politiques ne peut se faire qu'au sein de ces fédérations. Tout collaborateur souhaitant endosser une fonction au sein d'une de ces fédérations sectorielles devra demander l'autorisation préalable à la direction de Possehl Spezialbau GmbH.



# POSSEHL

SPEZIALBAU

