

Possehl

Code de Conduite

Décembre 2022

“...faire preuve de zèle pour les affaires quotidiennes, mais seulement pour celles qui permettent de passer une nuit paisible”

Verdict de Johann Buddenbrook décrit dans le roman du même nom de Thomas Mann

Préface

La confiance est un facteur clé essentiel pour le succès d'un groupe d'entreprises opérant à l'échelle internationale. Une bonne coopération repose sur la confiance des clients et des partenaires commerciaux, des employés et des environnements commerciaux locaux.

Cet objectif ne peut être atteint que si des normes exigeantes en matière de conduite sociale, telles que l'intégrité, la loyauté et l'honnêteté, sont constamment maintenues. Outre et en complément des lois existantes, il est de notre responsabilité, en tant qu'entreprises, d'établir et de préserver des valeurs universelles fondamentales afin de guider notre conduite. Elles constituent la base de chaque relation entrepreneuriale.

Le Conseil d'Administration Possehl a élaboré le présent Code de conduite afin de fournir à la direction de L. Possehl & Co. mbH ainsi qu'aux différentes divisions du Groupe Possehl (ci-après également dénommées « Possehl ») et leurs Directions un cadre pour exercer leur activité commerciale de manière responsable et intègre. Ce cadre fixe le standard minimal pour l'ensemble des divisions, qui devra être défini plus précisément pour chacune d'elles, fonction de leurs activités commerciales respectives, de leur secteur d'activité et des conditions spécifiques propres à chaque pays.

Les Dirigeants de Possehl s'engagent à respecter ce Code de conduite. Ils sont tenus de faire appliquer son contenu et d'adopter les règles adéquates pour leurs divisions ou leurs entreprises. Ainsi, tous les collaborateurs du groupe Possehl disposeront de lignes directrices sur le comportement à adopter dans la gestion des relations commerciales.

Ce Code de conduite contient deux éléments essentiels : d'une part, les principes qui constituent la base des activités entrepreneuriales du groupe Possehl et fondées sur les vertus hanséatiques, telles que la fiabilité et une attitude « terre à terre », et d'autre part, notre objectif de promouvoir la responsabilité individuelle de chacun de nos collaborateurs.

Les entreprises du groupe Possehl ainsi que ses dirigeants s'engagent à informer leurs collaborateurs des Codes de conduite existants et de soutenir activement leur mise en œuvre et leur application. À cet égard, chacune d'entre elles est chargée de mettre en œuvre une « culture d'entreprise ouverte » dans laquelle les collaborateurs peuvent à tout moment demander conseil ou exprimer leurs préoccupations. Cela fait également partie du code.

Le groupe Possehl est un groupe d'entreprises de taille moyenne opérant sous l'égide d'une Holding L. Possehl & Co. mbH, dont les activités reposent sur des valeurs fondamentales claires et des normes de conduite fiables, afin de répondre aux exigences fortes de notre unique actionnaire, la Fondation Possehl. Cela sous-entend une conduite éthiquement irréprochable de la Direction et des collaborateurs, pour préserver la réputation du groupe Possehl et celle de chaque entreprise individuelle, et ainsi assurer le succès de notre entreprise et promouvoir notre croissance tout en limitant les risques.

Chacun d'entre nous contribue à créer les bases d'une coopération de confiance qui repose sur la responsabilité de chacun.

Ce Code de conduite a pour objectif de maintenir un niveau de compétence sociale et éthique élevé, obtenu par un maximum de transparence.

Engagement à préserver l'intégrité

1. Respect de la législation

Toutes les sociétés du groupe Possehl et leurs filiales basées dans plus de 30 pays sont tenues de respecter les conditions cadres, juridiques et culturelles applicables dans leur pays. Le présent Code de conduite fixe le standard minimum qui doit être appliqué dans l'ensemble du Groupe et ce même si les exigences légales et ou morales dans un pays où une société du Groupe Possehl exerce ses activités, sont inférieures. Tous les employés sont tenus de connaître les lois et les directives internes en vigueur et sont censés les respecter. Une priorité particulière est également accordée à la protection et au respect du droit international relatif aux droits de l'homme.

Même les infractions présumées mineures dans le cadre d'activités commerciales peuvent entraîner des dommages majeurs pour les partenaires commerciaux et les clients ainsi que pour le groupe Possehl lui-même, et compromettre gravement la réputation des sociétés individuelles et du groupe Possehl. La violation des lois et autres règlements obligatoires peut entraîner de lourdes conséquences pour l'employé en vertu du droit pénal ou du droit du travail.

En cas de doute juridique sur le propre comportement des employés ou de celui de leur environnement de travail, les employés peuvent à tout moment demander conseil soit à leur supérieur hiérarchique, soit aux services spécialisés compétents, au département des Ressources Humaines ou à la Direction.

Nos clients et partenaires commerciaux ont confiance en notre approche respectueuse des lois et des lignes directrices que nous nous fixons.

Engagement pour la sécurité, la protection de l'environnement et des droits de l'Homme

2. Santé et Sécurité au travail

Possehl et chaque entreprise du groupe Possehl sont tenus d'offrir à leurs employés un environnement de travail sûr et des conditions de travail équitables. Aucun employé ne doit être exposé à des risques inutiles. Des contrôles opérationnels et des mesures, appropriés, doivent être mis en place pour prévenir les risques professionnels. Chaque employé est à la fois concerné et co-responsable d'une protection efficace de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

Le respect des règles de sécurité est indispensable. Chaque entreprise doit s'assurer que les risques potentiels en matière de sécurité soient immédiatement traités et éliminés.

La responsabilité d'entreprise signifie la mise en place de normes exigeantes en matière de santé et de sécurité.

3. Responsabilité environnementale

La responsabilité environnementale est la base de toutes les activités entrepreneuriales au sein du groupe Possehl. L'une de nos principales tâches consiste à relever avec attention les défis écologiques et à protéger nos ressources naturelles limitées. Notre objectif est de réduire continuellement et durablement nos consommations d'énergie et de matières premières, et de diminuer l'impact négatif sur l'environnement.

Nos entreprises s'engagent à respecter les réglementations légales et les normes d'entreprise en matière de protection de l'environnement. En outre, les entreprises du groupe Possehl participent activement à la protection de l'environnement en acceptant leur responsabilité pour la préservation des ressources naturelles, et en favorisant le développement et la mise en œuvre de technologies respectueuses de l'environnement basées sur des normes de qualité et de sécurité exigeantes.

Une approche responsable en matière de gestion de l'environnement doit être exercée à tout moment.

4. Responsabilité sociale

Le respect des droits de l'Homme, le respect et l'estime de nos semblables sont les conditions préalables à une interaction responsable.

Chaque entreprise et chaque employé sont conjointement responsables du respect des normes sociales fondamentales et du respect de ces droits. Ils sont indispensables partout où les gens vivent et interagissent les uns avec les autres et s'appliquent donc également aux relations au sein de nos entreprises individuelles qu'aux relations avec nos partenaires commerciaux.

Le principe même de la coopération est basé sur le respect du droit international en vigueur relatif aux droits de l'homme.

Employés

5. Interaction sociale

Tous les employés ont le droit d'être traités avec respect.

Le respect mutuel et un traitement équitable et courtois sont les conditions préalables à une collaboration fructueuse.

Le groupe Possehl condamne le travail forcé, le travail des enfants et toute autre forme d'exploitation et de mépris de l'être humain. Nous nous engageons à soutenir et à promouvoir la protection et la préservation des droits de la personne.

Aucun employé ne peut faire l'objet d'une discrimination, c'est-à-dire d'un traitement défavorable sans raison objective, en raison de son origine ou de son appartenance ethnique ou territoriale, de son sexe, de son âge, de sa couleur de peau, de ses opinions politiques, de son identité et de son orientation sexuelle, de ses convictions religieuses, de son origine sociale, de sa condition physique, de son handicap ou de toutes autres caractéristiques personnelles.

Ni les insultes personnelles ni aucune forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ne doivent être tolérées. Le harcèlement sexuel désigne toutes les formes de comportement verbal, non-verbal ou physique non désiré à caractère sexuel.

**La satisfaction de tous les collaborateurs
est La condition fondamentale
du bon fonctionnement d'une entreprise.**

Partenaires commerciaux

6. Prévention des conflits d'intérêts

6.1. *Intérêt personnel ou privé*

Les décisions commerciales et du personnel prises par nos sociétés sont basées sur des critères justes et objectivement vérifiables, telles que la fiabilité et l'intégrité des clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux, la qualité de leurs produits et services, ainsi que l'obtention et l'octroi de prix compatibles avec le marché.

Les sociétés du Groupe Possehl sont tenues de veiller à ce que les décisions commerciales ne soient pas influencées par la perspective ou l'octroi d'avantages personnels ou financiers à des individus. Les affaires commerciales et les intérêts privés doivent rester strictement séparés. Toutes les sociétés du Groupe Possehl s'engagent à éviter activement et préventivement les conflits d'intérêts dans leurs activités commerciales. Les différentes divisions et sociétés doivent mettre à la disposition de leurs employés des méthodes appropriées qui les aident à identifier les conflits d'intérêts potentiels et à agir dans l'intérêt commun du Groupe, indépendamment des relations personnelles.

Les conflits d'intérêts entre affaires commerciales et intérêts personnels doivent être évités.

6.2. Acceptation et octroi de cadeaux et d'invitations

Il est interdit à nos sociétés et à leurs dirigeants d'accorder ou d'accepter des cadeaux monétaires tels que des espèces, des contreparties financières ou des titres. En outre, ils sont tenus de mettre en place des réglementations détaillées à ce sujet dans les codes de conduite de leurs propres entreprises. En général, les employés ne doivent pas solliciter ou accepter de cadeaux ou autres avantages susceptibles d'influencer ou d'entraver la prise de décision indépendante. A cet égard, des règles suffisamment précises doivent être adoptées pour définir clairement les exceptions pour les cadeaux occasionnels de faible valeur et les cadeaux promotionnels, ainsi que pour les invitations liées à un but commercial légitime. Ces règlements s'appliquent également et en particulier aux relations commerciales avec les autorités et les agents publics.

Toutes les décisions commerciales doivent être prises en toute indépendante et dans le meilleur intérêt de notre entreprise.

7. Concurrence loyale

Les principes généraux des relations avec les concurrents, les fournisseurs et les clients sont régis par la législation applicable en matière de concurrence et de lutte contre la corruption. Les accords avec des concurrents et autres activités qui entravent illégalement la concurrence libre et ouverte, qui influencent indûment les prix ou les conditions, qui attribuent des territoires d'affaires ou des clients, sont interdits. Les informations légalement protégées et pertinentes pour la concurrence ne doivent pas être divulguées, et les fournisseurs ou autres partenaires commerciaux ne doivent pas être indûment exclus de la concurrence. Tout abus de position dominante sur le marché est interdit.

Seuls les moyens admissibles sont utilisés pour observer et traiter la concurrence.

La législation applicable en matière de concurrence et d'ententes s'applique à toutes les activités commerciales des sociétés du groupe Possehl en Allemagne et à l'étranger.

8. Corruption et évacion fiscale

Le Conseil d'Administration, le Conseil de Surveillance, les Directions et tous les employés du Groupe Possehl appliquent des normes élevées en matière de prévention et de lutte contre la corruption. La corruption et les infractions pénales qu'elle entraîne souvent, telles que l'évasion fiscale, la fraude et la falsification de documents, ne sont pas tolérées dans nos entreprises. Les entreprises du Groupe Possehl se conforment pleinement aux lois anti-corruption applicables dans tous les pays où elles exercent leurs activités.

Il est interdit au Conseil d'Administration, au Conseil de Surveillance, aux Directions et à tous les employés du Groupe Possehl d'accorder ou d'accepter des avantages contraires aux intérêts légitimes de notre Groupe. Tout soupçon de corruption doit être évité. Il est interdit d'offrir ou d'accepter tous paiements directs ou indirects ou autres avantages financiers. Il est également interdit d'utiliser tout moyen de paiement irrégulier ou toutes autres formes de dissimulation de flux financiers. Les opérations monétaires inhabituelles sont soumises à l'obligation de l'obligation déclaration (voir la directive européenne sur le blanchiment de capitaux).

Aucun avantage personnel ne peut être accordé, offert, exigé ou promis en contrepartie de préférences illégales ou déloyales.

Actifs de l'entreprise

9. Qualité

L'assurance d'une qualité maximale et son optimisation continue, sont la base du succès du Groupe Possehl. Nos clients nationaux et internationaux attendent de nous que nous accomplissions nos tâches consciencieusement et avec diligence. Les écarts inévitables par rapport aux processus, réglementations, procédures et spécifications approuvés ne sont constatés qu'après un examen approfondi effectué par nos collaborateurs responsables et experts. Ils ne seront effectués qu'avec l'accord explicite du client et conformément au droit en vigueur.

Les produits, méthodes et processus appliqués au sein du groupe Possehl sont constamment optimisés.

10. Systèmes de surveillance interne

10.1. *Procédure de conformité*

Afin d'améliorer en permanence les processus et procédures de l'entreprise, des analyses sont régulièrement effectuées. Le respect des lois et directives en vigueur fait partie intégrante de ces analyses. Les collaborateurs disposent d'une série de procédures pour se conformer aux lois et aux réglementations comme les règles de signature, les systèmes de classement et la documentation. Les évaluations sont toujours effectuées sur la base de la confiance.

Les processus et les documents doivent être conformes aux normes et aux dispositions légales applicables.

10.2 Tenue d'une comptabilité complète et vraie

La comptabilité financière doit refléter fidèlement la situation financière des sociétés Possehl. Toutes les transactions commerciales sont documentées et détaillées avec précision. Les documents comptables doivent être complets, exacts et précis. Les dépenses d'entreprise doivent être comptabilisées avec attention et dans un délai rapide. Les documents commerciaux restent la propriété exclusive des sociétés Possehl et sont établis et conservés conformément aux règles internes.

Toutes les transactions commerciales doivent être correctement enregistrées et comptabilisées.

11. Protection de la propriété industrielle et des informations confidentielles

11.1 Propriété de l'entreprise

Les biens des sociétés Possehl doivent être protégés contre la perte, le vol ou l'utilisation abusive.

Les actifs corporels tels que les matériaux, les marchandises, les fournitures de bureau, les cadeaux clients, les cadeaux publicitaires et les équipements doivent être manipulés avec soin et utilisés uniquement à des fins

professionnelles. Les équipements et les autres biens des entreprises Possehl ne peuvent être utilisés à des fins privées ou retirés des locaux de l'entreprise, excepté avec l'autorisation du supérieur hiérarchique ou en lien avec les règles de l'entreprise. La gestion et les règles de l'utilisation privée du téléphone, du courrier électronique et de l'utilisation d'Internet est la responsabilité de nos directions locales.

Les biens de l'entreprise ne peuvent être utilisés qu'à des fins professionnelles.

11.2. Protection de toutes les données

Les technologies de l'information comportent un risque d'utilisation abusive des données. Le Groupe Possehl prend toutes les précautions pour assurer la protection des données que nos entreprises reçoivent des employés, des partenaires commerciaux et des clients. Les lois locales (par exemple le règlement général sur la protection des données « RGPD » de l'Union européenne), les réglementations et les normes régissant le traitement des données confidentielles.

Pour protéger les données des entreprises Possehl contre les logiciels malveillants ou les attaques externes, il est essentiel de suivre strictement les instructions transmises par responsables informatiques au sein des différentes divisions et entreprises.

Les entreprises Possehl s'engagent à informer leurs employés des réglementations applicables.

Le groupe Possehl attache une importance particulière à la protection technique de toutes les données contre tout accès non autorisé.

11.3. Confidentialité

Les secrets industriels et commerciaux doivent être protégés contre la divulgation par des personnes non autorisées, aussi bien pendant la durée de la relation de travail qu'après la fin de celle-ci. Cela inclut les intérêts internes ainsi que toute information concernant les clients des sociétés Possehl et leurs "secrets" d'affaires. Les informations internes et externes doivent impérativement être protégées par le secret absolu. Seules les informations qui sont déjà publiques, accessibles à des tiers ou exigées par les autorités font exception à cette règle.

Les Directions locales prennent des mesures pour éviter les conflits d'intérêts internes et s'assurent que les conflits d'intérêts existants n'ont, en aucun cas, d'impact négatif sur la communication externe et la conduite des employés. Une discrétion absolue doit être observée vis-à-vis des tiers et une solution doit être trouvée au sein de l'entreprise. Les intérêts de l'entreprise et les relations commerciales de confiance avec les clients ne doivent en aucun cas être compromis.

Les informations internes et externes doivent être traitées de manière strictement confidentielle.

11.4. Communication avec les médias

Transmettre des informations sur les sociétés Possehl aux médias, par exemple en divulguant des données financières ou des informations relatives à des accidents ou des crises, des acquisitions, des ventes d'entreprise ou des changements de personnel dans la structure, est principalement sous la responsabilité de la Direction et du département Communication de L. Possehl & Co. mbH. Lorsque nous divulguons des informations, nous le faisons en respectant des principes généraux tels que l'éthique et la véracité des rapports.

Nous respectons le droit à la liberté d'expression ainsi que la protection des droits de la personne et de la vie privée. Les directions des sociétés Possehl mettent en œuvre une procédure d'approbation au sein de leurs services de communication d'entreprise en ce qui concerne les opinions exprimées par les collaborateurs, concernant l'entreprise. Cette procédure sera appliquée indépendamment du fait que ces déclarations puissent être interprétées comme ayant un impact positif ou négatif sur la société.

**Les déclarations aux médias doivent être
préalablement approuvées.**

Validité et mise en place du Code de conduite

12. Procédure

Les employés du Groupe Possehl sont encouragés à signaler les violations du présent Code de conduite ou de tout code spécifique émis ou le non-respect des exigences légales, par des divisions ou des entreprises individuelles, ou d'autres directives internes applicables au sein des sociétés Possehl. Chaque division a nommé un responsable de la conformité qui agit comme premier point de contact. De plus, chaque division offre la possibilité de signaler de façon anonyme d'éventuelles violations de la conformité. À cette fin, la société holding L. Possehl & Co. mbH a nommé un organisme externe (médiateur), qui a été chargé de recevoir ces signalements tout en préservant l'anonymat de l'informateur. Le médiateur désigné par Possehl est l'avocat Ulrich Pfeifert. Les signalements peuvent être envoyés au médiateur de n'importe où dans le monde à l'adresse électronique suivante : compliance-possehl@pfbs.de

Le médiateur désigné informe le Responsable de la conformité des divisions Possehl, des infractions signalées sous une forme anonyme. Le Responsable de la conformité évalue soigneusement les violations signalées et cherche à trouver une solution appropriée.

Les employés peuvent signaler au médiateur les violations du présent code de conduite.

13. Ajustements

Le présent code de conduite doit être considéré comme un cadre et une norme minimale applicables à toutes les divisions et sociétés du groupe Possehl. Lorsque des directives distinctes ou plus précises pour des divisions ou des unités commerciales individuelles sont émises, elles doivent être respectées sans restriction en plus du présent code de conduite.

Les membres de la Direction sont tenus d'informer régulièrement et de manière adéquate tous les employés sur les principes et les valeurs éthiques énoncés dans le présent code. Le présent Code de conduite n'est pas un document formel définitif. Il sera régulièrement mis à jour en fonction de l'évolution des conditions juridiques et économiques.

Chaque employé est tenu de protéger et de communiquer les principes et les valeurs éthiques de l'entreprise.

Pour tout renseignement complémentaire sur le présent code de conduite, s'adresser à :

Compliance Officer: Dr Fabian Thiemt

L. Possehl & Co. mbH

Beckergrube 38-52, 23552 Lübeck, Germany

Phone.: +49 451 148 -0

compliance-possehl@pfbs.de

www.possehl.de