

# Code de conduite

État Décembre 2021



**PÖPPELMANN**

### **Nous le faisons. Mieux.**

C'est notre exigence dans tout ce que nous faisons.

Cette exigence et nos quatre principes sont les principaux piliers de notre politique d'entreprise et de notre système de management **PPx**.

Constituant la base et le cadre de notre conduite, ils nous offrent une compréhension commune des orientations internes et externes de Pöppelmann et garantissent notre devoir de responsabilité en qualité de société pilote dans notre branche d'activité.

Ces quatre principes sont les suivants :

### **Nous créons de la valeur ajoutée pour nos clients.**

Nous adaptons notre réflexion et nos actes à nos clients, sans compromis.

Nous sommes partie prenante et faisons nôtres leurs exigences et besoins, dans tous les domaines et processus.

Nous connaissons et comprenons nos clients.

Nous connaissons leurs exigences et leurs enjeux commerciaux, techniques et réglementaires.

Et nous savons quel rôle jouent nos produits et prestations à ce propos.

Nous donnons le meilleur à nos clients.

Par un meilleur conseil, une meilleure solution technique, un design plus innovant, une meilleure qualité, un délai de livraison plus court, une plus grande flexibilité, une fiabilité plus élevée, une coopération plus simple, une meilleure relation, et bien d'autres choses encore.

Dans ce sens, il est important que nous puissions créer ces valeurs ajoutées dans les aspects qui sont vraiment cruciaux pour nos clients. Ils reconnaîtront alors le prix à payer, raisonnable, pour de telles véritables valeurs ajoutées.

Nos produits et prestations se caractérisent par leur qualité exceptionnelle.

Nous ne recherchons pas l'affaire à court terme, mais un partenariat durable et rentable pour les deux parties.

En conséquence, nous ne pouvons pas nous réduire à répondre aux exigences minimales de nos clients. Nous voulons dépasser leurs attentes et exigences et être le partenaire préféré de nos clients qu'ils recommanderont volontiers à d'autres.

### **Nous réussissons grâce à nos collaborateurs.trices.**

Des collaborateurs.trices motivé.e.s et qualifié.e.s, voilà la condition première de la réussite de notre entreprise. Chacun.e a une fonction importante dans notre entreprise et ce n'est qu'ensemble que nous pouvons réussir.

Nous misons sur la responsabilité individuelle.

Nous donnons libre cours à tout notre personnel et attendons qu'ils/elles pensent et agissent de manière



**PÖPPELMANN**

autonome et en toute responsabilité.

Nous décidons des objectifs en concertation, en leur laissant ensuite la liberté et l'espace pour la négociation et l'agir. Nous misons sur l'auto-management sans micro-management d'instances supérieures.

Notre mode de direction et d'orientation se fait à partir de quelques principes, objectifs et limites clairs et non de réglementations détaillées.

Pour nous, diriger ne signifie pas « régner », mais « soutenir et permettre ».

La sécurité au travail a toujours une priorité absolue.

Nous aménageons des conditions de travail excluant les risques pour la santé et garantissant une sécurité maximale à tous les postes de travail parce que la santé de nos collaborateurs.trices est centrale.

Nous entretenons un dialogue ouvert avec nos employés afin de partager notre compréhension des sujets de santé et de sécurité au travail. La consultation, ainsi que la participation, des employés sur ces thèmes sont très importantes pour nous.

L'estime est une valeur obligatoire.

Nous veillons et respectons la personne et le travail de chacun.e.

Nous misons sur l'évolution continue de chacun.e.

Nous assurons la formation de nos collaborateurs.trices dans tous les domaines afin de garantir un niveau de qualité élevé et un traitement sûr de tous les processus d'exploitation.

En termes de comportement visant la croissance, nous sommes convaincus que chaque personne peut évoluer.

### **Nous configurons activement notre futur avec créativité et innovation.**

Pour nous, évoluer est synonyme de chance.

Des produits, prestations et processus innovants constituent une condition incontournable pour notre réussite à long terme.

Nous faisons vivre une culture basée sur l'amélioration permanente, en pensée et en actes.

Le statu quo ne sera jamais qu'un pis-aller.

Nous aspirons à une amélioration constante de nos produits et processus en visant la qualité zéro défaut.

Chaque petite amélioration apporte sa pierre à une efficacité globale de grande ampleur.

Notre pensée est axée sur les besoins des utilisateurs.

De ce fait, les améliorations ne sont pas un but en soi mais procurent de la valeur ajoutée pour nos clients.

Nous nous focalisons sur les véritables chances et challenges.

Nous détectons les risques et exploitons les chances d'assurer notre avenir durablement par des solutions créatives et innovantes.

Notre questionnement permet d'évaluer si nous connaissons la cause d'un problème ou s'il s'agit seulement de combattre des symptômes.

Dans ce sens, nous concentrons en permanence notre énergie sur quelques problèmes ou potentiels importants auxquels nous pouvons consacrer toute notre attention sans partage en mettant à disposition



**PÖPPELMANN**

les ressources requises.

Nous sommes à l'écoute de nombreuses idées et propositions, tout en laissant aussi au hasard la meilleure chance possible.

Nous ne jugeons pas les idées des autres mais bâtissons avec elles.

Et nous répondons toujours et le plus rapidement possible à la personne à la source de l'idée.

Le changement passe par de nombreuses étapes.

Essayer va au-delà des discussions. Nous favorisons la liberté d'essayer, de tester et d'améliorer de nouvelles idées, très tôt et par de multiples méandres.

À chaque innovation sont forcément associés quelques échecs. Il n'est donc pas dans notre objectif d'éviter des échecs mais bien au contraire d'encourager les réussites.

### **Nous obtenons durablement d'exceptionnels résultats.**

Nous mesurons notre conduite à l'aune des résultats.

Nos objectifs sont donc ambitieux mais réalistes.

Grâce à des indicateurs clés sans équivoque et transparents, nous évaluons si nous pouvons gérer nos objectifs et appliquer les mesures nécessaires pour ce faire.

Nos principaux indicateurs de performance ne reposent pas sur des appréciations personnelles mais sur la mesure de la réalisation des objectifs et le perfectionnement.

Nous pensons à long terme.

En effet, il ne s'agit pas de se cantonner à observer la situation actuelle, nous nous projetons toujours dans l'avenir de notre développement et les nécessités qui s'y dessinent déjà.

### **Notre pensée, notre conduite, sont inscrites dans un esprit de développement durable.**

C'est-à-dire :

Notre conviction est que l'avenir de notre réussite sur le marché avec nos clients réside dans notre modèle commercial, nos produits et nos processus.

Grâce à la qualité exceptionnelle de nos produits et prestations, nous répondons aux exigences de nos clients qui en attestent par leur fidélité.

Aujourd'hui comme demain, nous sommes prêts à assumer notre responsabilité pour nos collaborateurs.trices.

Nous confirmons notre engagement sans faille pour la protection de l'environnement, du climat et du travail et pouvons signer responsables de notre conduite actuelle et de son impact sur le futur.

Nous voulons éviter toutes les contraintes environnementales afin de laisser aux générations futures un avenir décent et une bonne qualité de vie. Nous préconisons et pratiquons une utilisation responsable des ressources limitées, notamment de la matière première « plastique » et l'utilisation efficace de l'énergie.



**PÖPPELMANN**

Dès le design d'un produit, nous tenons compte de son impact environnemental pendant tout son cycle de vie.

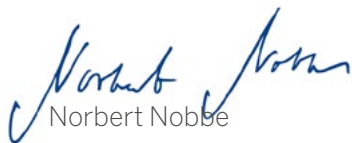
Nous assumons entièrement notre responsabilité commerciale et légale et en répondrons volontairement à l'avenir également.

Nous avons défini nos différents groupes d'intérêts et informons à intervalles réguliers nos collaborateurs, partenaires commerciaux, voisins, services publics et administrations sur nos activités et l'état de nos mesures de protection environnementale.

Nous considérons ces groupes d'intérêts comme des partenaires avec lesquels nous voulons collaborer en toute loyauté et intégrité, et sur le long terme. Dans notre entreprise, nous nous plions systématiquement à toutes les exigences et attentes essentielles dans ce contexte, que nous concevons comme ayant un caractère obligatoire au même titre que les obligations légales. Pour nous, la sécurité et la conformité à la loi de nos actions, de nos produits et de nos processus sont toujours un préalable et sont non négociables.

Le présent Code de conduite décrit comment nous - la direction, les cadres et tous les collaborateurs - voulons garantir le respect des exigences mondiales en matière de conduite éthique et morale, ainsi que des règles de bonne conduite (Compliance) en vertu du droit de la concurrence et des cartels.

Cela signifie également de promouvoir des normes équitables et durables dans les relations avec les fournisseurs et les clients, ainsi qu'avec tous les employés de l'entreprise eux-mêmes.

  
Norbert Nobbe

  
Matthias Lesch

  
Henk Gövert



**PÖPPELMANN**

# Règles générales

## Champ d'application

Le présent Code de conduite rassemble en un seul document les règles de base et les principes importants pour nous. Il s'applique à toutes les entreprises de notre Groupe qui agit au niveau mondial, à savoir de la même façon pour la direction, les cadres et pour chaque collaborateur et collaboratrice.

## Le respect du Droit et des Lois ainsi que de l'éthique des comportements

Nous respectons les lois et normes en vigueur dans les pays dans lesquels nous sommes implantés. La sécurité et la conformité à la loi de nos actions, de nos produits et de nos processus sont toujours mises en avant et non négociables.

Dans notre activité quotidienne, nous nous orientons sur les valeurs éthiques et principes généralement applicables, notamment l'intégrité, l'honnêteté et la dignité des personnes.

## Secrets commerciaux et informations confidentielles

Nous traitons les secrets commerciaux en toute confidentialité et engageons toutes les mesures nécessaires pour protéger de manière appropriée des informations confidentielles de nos partenaires commerciaux contre toute intervention ou accès par des collègues non autorisés et autres tiers.

## Protection des données et sécurité informatique

À nos yeux, la protection des données à caractère personnel, en particulier des collaborateurs, clients et fournisseurs, est essentielle. Sans réglementation ni consentement des personnes concernées, les données à caractère personnel ne peuvent pas être collectées ni traitées. Le règlement général sur la protection des données (RGPD) en vigueur ainsi que les modifications actuelles des normes légales et la directive sur la procédure à suivre en cas de violations des données sont toujours appliqués à cet égard. Ils sont valables pour tous les collaborateurs et toutes les divisions. La sécurité des informations s'applique obligatoirement à tous les collaborateurs et est continuellement améliorée.

## Responsabilité financière et intégrité

Pöppelmann s'engage à fournir des rapports exacts à ses collaborateurs, clients, partenaires commerciaux, aux services publics ainsi qu'aux organismes de régulation. Les transactions commerciales et les documents de notre entreprise doivent être exacts, réguliers et complets. Tous les actifs, passifs et transactions sont enregistrés et documentés conformément à la législation applicable et aux normes comptables généralement reconnues. Dans tous les processus commerciaux, la documentation et la conservation des documents requièrent le plus haut niveau de précision et d'exhaustivité, ainsi qu'un grand sens des responsabilités.

## Protection des biens de l'entreprise

Nous utilisons les biens et les ressources de l'entreprise de manière appropriée et avec parcimonie. La propriété intellectuelle représente un avantage concurrentiel et, par conséquent, un bien à protéger contre tout accès interdit par des tiers (perte, vol ou abus). Les biens matériels et immatériels de l'entreprise sont uniquement utilisés à des fins professionnelles et non personnelles, sauf autorisation expresse.



**PÖPPELMANN**

## Directives mondiales

Notre groupe d'entreprises se base sur la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de l'ONU ainsi que sur les normes fondamentales du travail définies par l'Organisation internationale du travail (OIT) En conséquence, nous appliquons en particulier les principes suivants :

### Règles de base

Tous les employés de l'entreprise et les partenaires commerciaux doivent être traités avec respect et considération en toutes circonstances. En tant qu'entreprise économique d'un niveau international, notre action quotidienne est toujours en accord avec les normes nationales et internationales en vigueur et dans le respect des Droits de l'homme internationalement reconnus<sup>1</sup>.

### Travail des enfants

Nous sommes contre le travail des enfants et toute forme d'exploitation des enfants et des adolescents et nous conformons très strictement aux lois en vigueur à ce propos.

### Travail forcé

Nous sommes contre toute forme de travail forcé ainsi que des conditions similaires. Les employés de l'entreprise ne peuvent être contraints ni directement ni indirectement à l'emploi par la violence ou l'intimidation<sup>2</sup>.

### Juste rémunération

Tous les employés doivent recevoir un salaire équitable pour un emploi à temps plein qui est au moins suffisant pour couvrir leurs besoins de base. La rémunération doit être versée de manière pratique (espèces, chèque, virement bancaire) et un bulletin de salaire doit être établi de manière appropriée<sup>3</sup>.

### Liberté d'association et convention collective

Tous les collaborateurs ont le droit de se réunir et de créer ou de s'affilier à des syndicats et des représentants du personnel conformément à la législation en vigueur. Ils ont également le droit de mener des négociations collectives pour résoudre les problèmes liés à l'emploi et aux salaires. Nous garantissons aux collaborateurs qui s'engagent de cette manière qu'ils ne feront pas face à des conséquences négatives.

### Temps de travail

Les heures de travail sont conformes à la législation nationale applicable, aux normes de la branche ou aux conventions pertinentes de l'OIT<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Déclaration universelle des droits de l'homme – Doc.ONU 217, Charte des droits de l'homme de l'ONU

<sup>2</sup> cf Conventions OIT 29 et 105

<sup>3</sup> cf Conventions OIT 26 et 131

<sup>4</sup> cf Conventions OIT 1 et 14



## Santé et sécurité au travail

Les réglementations nationales et internationales en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail sont respectées. Des systèmes appropriés doivent être mis en place pour éviter les risques pour la santé et la sécurité<sup>5</sup>.

## Principes éthiques et sociaux

Une culture de l'égalité des chances, de la confiance mutuelle et du respect mutuel a une grande importance pour nous. C'est la raison pour laquelle nous portons une grande attention au respect des principes suivants :

### Non discrimination

Nous considérons tous nos collaborateurs et collaboratrices sur le même principe d'égalité, quels que soient leur sexe, leur âge, leur couleur de peau, leur culture, leur origine ethnique, leur identité sexuelle, un handicap, leur appartenance religieuse ou leur idéologie. Nous faisons la promotion de l'égalité des chances et excluons tout comportement discriminatoire lors de l'embauche d'employé.e.s ainsi que pour la promotion ou l'octroi de mesures de formation et de formation continue.

### Harcèlement

Dans les sociétés de notre Groupe, aucun.e employé.e n'est exposé.e à des harcèlements physiques ou autres contraintes physiques, sexuelles, psychiques ou verbales ou comportements déplacés.

### Liberté d'expression

La base d'une confiance mutuelle et d'un « vivre ensemble » coopératif est un dialogue ouvert et constructif imprégné d'un respect mutuel. Le droit à la liberté de pensée et d'expression est en conséquence garanti.

### Vie privée

La vie privée est respectée.

## Protection durable de l'environnement et du climat

La protection durable de l'environnement et du climat ainsi que l'utilisation efficace des ressources sont des objectifs de premier ordre pour nous. Que ce soit pour le développement de nouveaux produits ou dans le fonctionnement de nos installations de production, nous veillons à ce que toutes les répercussions en découlant sur l'environnement et le climat aient un impact le plus réduit possible et que nos produits contribuent positivement à la protection de l'environnement et du climat.

Il incombe à chacun.e de de nos collaborateurs.trices la responsabilité de traiter les ressources naturelles de manière écologique et de contribuer par un comportement individuel à la protection de l'environnement et du climat.

<sup>5</sup> cf Convention OIT 155





## Réglementations des cartels et de la concurrence

Nous nous engageons en faveur d'une concurrence loyale, en respectant les directives applicables en matière de législation des cartels et de la concurrence.

Les accords illégaux concernant les prix ou d'autres conditions, les territoires de vente ou les clients ainsi qu'un abus de pouvoir de marché vont à l'encontre de nos principes d'entreprise.

Chaque collaborateur.trice est incité.e à coopérer dans son domaine de responsabilité au respect et à l'application d'une concurrence loyale et légale.

## Prévention des pots-de-vin, de l'extorsion et de la corruption

Aucun cas d'extorsion, de corruption et de corruptibilité et pots-de-vin ne sera toléré. Les dirigeants, cadres et tout le personnel doivent s'assurer qu'aucune dépendance ou obligation personnelle envers les clients ou les fournisseurs ne puisse survenir. En particulier, le personnel de l'entreprise ne peut ni accepter ni faire des cadeaux qui, d'un point de vue raisonnable, peuvent être supposés influencer les décisions commerciales. Si les cadeaux dans un pays sont conformes à la coutume et à la courtoisie, il doit être veillé à ce qu'il n'en résulte aucune dépendance contraignante et que les normes juridiques nationales soient respectées.

Toute infraction à l'encontre de ces clauses n'est pas tolérée et peut entraîner si nécessaire des mesures relevant du Droit du travail.

## Lutte contre les conflits d'intérêt

Les décisions commerciales sont prises dans l'intérêt de l'entreprise, sur la base de critères objectifs et ne sont pas influencées par des intérêts ou des relations personnel(le)s. Il faut lutter dès le départ contre les conflits d'intérêts avec des intérêts privés, mais aussi avec d'autres activités, économiques ou d'autres types, y compris avec des membres de la famille, ou d'autres personnes/organisations proches. S'ils surviennent malgré tout, ils doivent être résolus dans le respect de la législation et des directives en vigueur. La divulgation transparente du conflit est une condition préalable à cet effet.

## Contrôles des exportations et sanctions économiques

Les gouvernements et les instances internationales peuvent imposer des restrictions commerciales temporaires et des embargos qui affectent certains produits et s'appliquent à des pays ou à des individus. Nous respectons les règles du commerce extérieur et les directives relatives au contrôle des importations et des exportations, et nous observons strictement les restrictions commerciales et les listes de sanctions. La vérification de nos marchandises quant à leur statut de biens à double usage fait également partie du contrôle des exportations. Le double usage décrit la possibilité d'utiliser en principe des technologies ou des biens à des fins tant civiles que militaires. De plus, les contrôles des exportations et des importations sont un aspect important de la sécurisation des chaînes d'approvisionnement internationales.

## Plagiats

Il est garanti que le plagiat est interdit.



**PÖPPELMANN**

## Alerte professionnelle et protection contre les représailles

En cas de doute sur le respect des obligations susmentionnées et afin d'éviter toute activité interdite, les collaborateurs peuvent s'adresser à leur supérieur hiérarchique direct ou au Responsable Compliance. Les communications concernant les violations et les comportements inadéquats sont strictement confidentielles. Chacun peut s'exprimer librement et sans crainte de représailles.

## Respect du Code de conduite

La direction et nos instances dirigeantes assument un rôle particulier d'exemplarité et doivent en quelque sorte refléter dans leurs actions le respect du Code de conduite. Elles sont le premier interlocuteur pour les questions relevant de la compréhension des règles et veillent à ce que tous les collaborateurs aient pris connaissance du Code de conduite et l'aient assimilé. Dans le cadre de leur tâche de dirigeant, elles assurent la prévention de comportements inacceptables ou prennent les mesures qui s'imposent pour éviter des infractions aux règles dans leur domaine de responsabilité.

Les violations sont punies de façon constante et cohérente. Chaque employé.e du groupe Pöppelmann ainsi que chaque client, fournisseur, prestataire de services ou partie prenante externe est en droit d'attirer l'attention sur d'éventuelles violations de ce Code de conduite par le biais des options suivantes :

Pour signaler des infractions et des actes, il est possible :

- a. d'envoyer un e-mail à **compliance@poeppelemann.com**
- b. d'envoyer un courrier (de manière anonyme également) par la poste (Bakumer Str. 73, 49393 Lohne) ou via les boîtes aux lettres internes (par ex. la « boîte à idées ») à la division interne Compliance du groupe Pöppelmann, à Nadja Kampf ou à Jürgen Nordlohne (Responsable Compliance)
- c. de téléphoner au +49 4442 982-1739 (Nadja Kampf) ou au +49 4442 982-1735 (Jürgen Nordlohne, Responsable Compliance)
- d. d'effectuer un signalement via le système d'alerte Pöppelmann. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre page d'accueil [www.poeppelemann.com](http://www.poeppelemann.com).

Pour toute question supplémentaire concernant le Code de conduite, tous les collaborateurs ainsi que les tiers peuvent écrire à **compliance@poeppelemann.com**.

Ce Code de conduite est régulièrement révisé et mis à jour en conséquence.

