



Code d'éthique

10 JUILLET 2024



GARTNER



SOMMAIRE

MESSAGE DE NOTRE DIRECTEUR GÉNÉRAL 3

PRINCIPES GÉNÉRAUX 4

Notre Code d'éthique et nos valeurs d'entreprise	4
Engagements et responsabilités	4
Diffusion du Code d'éthique	5
Lancement d'alerte	5
Violation du Code d'éthique et actions disciplinaires	6
Système de contrôle interne	7

RELATIONS EXTÉRIEURES 8

Honnêteté, équité et transparence	8
Relations avec les clients	8
Relations avec les fournisseurs	8
Relations avec l'administration publique et les autorités gouvernementales	9
Relations avec les communautés locales	9
Activités politiques et religieuses	10

L'ÉTHIQUE DANS L'ENTREPRISE 11

Lutte contre les pots-de-vin et la corruption	11
Cadeaux, donations et parrainages	12
Conflit d'intérêts	12
Organisations criminelles et individus	13
Lutte contre le blanchiment de capitaux	13
Concurrence loyale et libre	14
Commerce international	14

LE RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL 15

Droits de l'Homme	15
Impartialité, égalité des chances, diversité et inclusion	15
Sélection et recrutement	16
Soins et développement du personnel	16
Lutte contre la discrimination, le harcèlement et les brimades	16
Comportements interdits au travail	17

SANTÉ ET LA SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL 18

ENVIRONNEMENT 19

PRÉSERVATION DES ACTIFS DU GROUPE 20

Transparence de la comptabilité	20
Protection des actifs du Groupe et confidentialité	20
Propriété intellectuelle	21
Médias et communication externe	21

PROTECTION DES DONNÉES 22



**CONTENUS
INTERACTIFS**

MESSAGE DE NOTRE DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le Groupe Permasteelisa s'engage à mener ses activités de manière responsable, sûre et intègre.

Notre Code d'éthique définit les normes élevées auxquelles nous nous soumettons sur le lieu de travail et sur le marché. Il définit les principes et les attentes concernant notre comportement vis-à-vis des personnes, des communautés, de l'environnement et des pratiques éthiques. Il incarne ce que nous représentons en tant qu'entreprise.

Prenez le temps de lire et de comprendre notre Code d'éthique, et utilisez-le pour guider vos décisions et vos actions au travail. Nous avons tous un rôle à jouer pour que le Groupe Permasteelisa soit une entreprise responsable et éthique qui agit dans l'intérêt de son personnel, de ses clients, de ses partenaires et de ses communautés.

Si vous avez des questions ou des doutes sur l'application de notre Code d'éthique dans une situation spécifique, veuillez vous adresser à votre supérieur hiérarchique, au service local des ressources humaines ou au service d'audit interne du Groupe.

Surtout, si vous pensez que notre Code d'éthique a été violé, n'hésitez pas à nous faire part de vos inquiétudes. Nous nous engageons à être une organisation ouverte et transparente dans laquelle chacun se sent capable de s'exprimer.

Nous vous remercions de votre soutien continu au renforcement de la culture d'intégrité et d'excellence éthique du Groupe Permasteelisa, qui est la clé de notre succès mondial.

Liam Cummins

Directeur général du Groupe



Le Groupe Permasteelisa est une entreprise responsable et éthique qui agit dans l'intérêt de son personnel, de ses clients, de ses partenaires et de ses communautés.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

NOTRE CODE D'ÉTHIQUE ET NOS VALEURS D'ENTREPRISE

Nous nous engageons à atteindre nos objectifs commerciaux de manière ouverte, honnête, éthique et fondée sur des principes. L'intégrité dans les affaires fait partie intégrante de notre culture et nous nous efforçons toujours de faire ce qui est juste. Nous nous efforçons de faire des affaires avec des clients, des fournisseurs et des parties prenantes qui agissent de manière éthique et s'alignent sur nos valeurs.

Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations qui régissent les activités et les affaires du Groupe dans les endroits où nous travaillons à travers le monde. Il s'agit, par exemple, des lois et réglementations relatives aux entreprises, à l'environnement, à la santé et à la sécurité, aux marchés publics, à la fiscalité, aux finances, à l'emploi et à la lutte contre la corruption.

Notre Code d'éthique, qui s'applique à toutes les entreprises du Groupe Permasteelisa, reflète notre engagement à agir de manière éthique et légale. Il vise à vous aider à comprendre et à respecter les règles de base en matière d'éthique et

de conformité qui s'appliquent à votre fonction. Il fournit également des conseils sur le moment et la manière de poser des questions ou de faire part de ses préoccupations.

Dans certains pays où nous sommes présents (notamment l'Italie, le Royaume-Uni et les États-Unis), l'existence d'un programme efficace visant à garantir le respect des normes éthiques peut également constituer une protection importante pour le Groupe si l'un de nos collègues ou partenaires commerciaux commet un délit alors qu'il agit pour le compte du Groupe. La diffusion et la mise en œuvre de ce Code sont donc obligatoires.

Le non-respect du Code d'éthique peut avoir des conséquences importantes sur le plan juridique et sur le plan de la réputation.

L'audit interne du Groupe est responsable de la supervision et de la mise à jour du Code d'éthique. Chaque révision du Code éthique est approuvée par le Conseil d'administration de Permasteelisa S.p.A.

ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉS

Groupe Permasteelisa

En tant qu'organisation, nous nous engageons à :

- le respect par chacun des mêmes normes de comportement, quelle que soit sa position au sein de l'organisation
- mettre en place des règles, des formations et des ressources pour guider l'organisation et notre personnel
- créer une culture où les gens se sentent à l'aise pour poser des questions, s'exprimer et faire part de leurs préoccupations
- écouter les préoccupations soulevées et y donner suite de manière équitable et opportune
- veiller à ce qu'il n'y ait pas de représailles pour avoir signalé un problème.

Employés

Vous représentez le Groupe et devez respecter les règles du Code d'éthique à chaque fois et partout où vous exercez des activités professionnelles. Ceci s'étend à l'extérieur du lieu de travail lorsque vous représentez ou donnez l'impression de représenter le Groupe.

Le Code d'éthique ne décrit pas toutes les lois et politiques susceptibles de s'appliquer à chaque situation - vous devez également respecter toute autre politique commerciale/de conformité qui s'applique à vous.

Le Code n'est pas un contrat de travail. Votre contrat de travail a la priorité en cas d'incompatibilité entre le Code et votre contrat de travail.

Vous devez :

- lire le présent Code d'éthique et comprendre comment il s'applique à votre rôle
- suivre les règles de conformité et d'éthique décrites dans le Code
- connaître et respecter les politiques et lois supplémentaires qui s'appliquent à votre entreprise, à votre lieu de travail ou à votre rôle spécifique
- poser des questions si vous n'êtes pas sûr de la manière dont le Code s'applique à une situation ou à une décision particulière à laquelle vous êtes confronté(e)
- signaler toute infraction ou suspicion d'infraction que vous considérez comme ayant pu être commise

- coopérer à l'enquête sur une éventuelle violation du Code, des politiques pertinentes ou des lois et règlements, lorsque cela est demandé.

Si vous êtes un gestionnaire de personnel, vous devez aussi :

- faire preuve d'un comportement et d'une prise de décision éthiques
- s'assurer que les personnes que vous dirigez sont conscientes de l'existence de ce Code et comprennent les responsabilités qui leur incombent en vertu de celui-ci
- exercer une surveillance adéquate des activités de l'entreprise
- veiller à ce que les membres de votre équipe suivent toutes les formations requises en matière d'éthique et de conformité
- être accessible et ouvert aux membres de l'équipe et aux collègues qui font part de leurs préoccupations
- d'écouter et d'agir rapidement en cas de signalement de problèmes
- ne jamais exercer de représailles à l'encontre d'une personne qui a signalé un problème.

En lisant et en suivant le Code, en posant des questions et en signalant tout comportement illégal ou contraire à l'éthique, vous nous aidez à respecter nos normes éthiques élevées et notre engagement à nous conformer à la loi.

Si vous avez des questions sur le Code, veuillez vous adresser à votre supérieur hiérarchique. Il est généralement préférable de poser des questions sur des situations spécifiques lorsqu'elles se présentent, avant d'entreprendre des actions susceptibles d'enfreindre une loi, le présent Code ou une autre politique de l'entreprise.

Partenaires commerciaux

Tous les partenaires commerciaux du Groupe, ce qui inclut les fournisseurs, les prestataires de services et les distributeurs, doivent se conformer à ce Code d'éthique. Dans toute relation d'affaires, toutes les parties doivent être informées de l'existence du Code et être contractuellement obligées de se conformer à son contenu.

DIFFUSION DU CODE D'ÉTHIQUE

Le Code d'éthique est toujours disponible pour tous les membres du Groupe PermaSteelisa, ainsi que pour les partenaires internes et externes. Une copie du Code et des documents d'appui est disponible sur la page intranet du Groupe et sur le site web de l'entreprise.

Lors de leur recrutement, les employés se voient remettre une copie du Code d'éthique par leur Département local des ressources humaines. Il leur est demandé de signer un formulaire de consentement pour prouver qu'ils en ont lu et accepté les principes.

Tous les employés sont tenus de revoir le Code chaque année et de signer une déclaration confirmant qu'ils l'ont fait.

Le Groupe est chargé de fournir une formation adéquate sur les principes éthiques à tous ses membres chaque fois que cela est jugé approprié (par exemple, en cas de violation du code lorsque l'identité de l'auteur de la violation n'est pas claire) et chaque fois qu'il y a une mise à jour.

LANCEMENT D'ALERTE

Si vous savez ou soupçonnez que quelqu'un a enfreint le Code ou a agi de manière contraire à l'éthique ou illégale, il est important que vous fassiez part de vos préoccupations dans les plus brefs délais (voir ci-dessous). Il est important de signaler les infractions, quelle que soit l'identité ou la fonction de la personne concernée.

Vous pouvez choisir de garder l'anonymat lorsque vous faites part de votre préoccupation.

Vous devez toujours vous sentir libre d'exprimer une préoccupation ou d'attirer l'attention sur une situation qui pourrait avoir des implications juridiques ou éthiques. Le Groupe garantit l'absence de tout type de représailles envers un employé ayant procédé de bonne foi à un signalement, même si celui-ci se révèle finalement non fondé après enquête.

Les représailles, sous quelque forme que ce soit, à l'encontre d'une personne qui pense sincèrement qu'une infraction au

Code ou à la loi a pu être commise et qui la signale, même si le signalement est erroné, ou qui contribue à l'enquête sur une infraction signalée, constituent elles-mêmes une infraction au Code. Tout membre du personnel responsable de telles représailles fera l'objet de mesures disciplinaires, y compris la résiliation de son contrat.

Vous ne pouvez pas mener d'enquêtes personnelles ou signaler un problème à une autre personne que :

- vos dirigeants immédiats
- l'organe de l'entreprise auquel vous appartenez
- le Comité de lancement d'alerte, si le signalement est transmis par le canal de lancement d'alerte (Safecall).

Si, après avoir signalé un problème, vous pensez avoir subi des représailles, vous devez en référer directement aux personnes chargées de l'enquête.

Signalement des infractions

En cas de violation de la loi ou du système réglementaire interne du Groupe (y compris le Code), les employés et les tiers peuvent faire part de leurs préoccupations, de manière anonyme ou non, en ligne ou par téléphone, par l'intermédiaire du canal de lancement d'alerte Safecall :



www.safecall.co.uk/en/clients/permateelisa

De plus amples informations sont disponibles sur l'intranet et le site web du Groupe.

Enquête sur les signalements

Le Comité de lancement d'alerte enquête rapidement sur les infractions présumées au Code et prend les mesures correctives appropriées lorsque des infractions sont découvertes. Ceci est important pour protéger le personnel, préserver notre réputation et éviter tout risque juridique.

Le Comité de lancement d'alerte est chargé d'enquêter sur les infractions au Code qui lui sont signalées. Il est composé de membres de l'audit interne du Groupe et du Département des ressources humaines. En tant que fonction impartiale et indépendante, l'audit interne du Groupe est toujours représenté dans les Comités de lancement d'alerte, afin de garantir l'équité et l'impartialité de chaque enquête.

Le Comité de lancement d'alerte garantit la confidentialité des problèmes signalés dans la mesure où la loi l'exige. Toutefois, un nombre limité de personnes peuvent être informées sur la base du besoin de savoir afin d'enquêter correctement sur la question.

La procédure d'enquête est neutre et menée en respectant la présomption d'innocence. Elle est ciblée sur l'établissement des faits, l'application des changements nécessaires en fonction des conclusions, et la vérification que des enseignements en sont tirés et qu'aucune situation de ce type ne pourra se reproduire à l'avenir.

VIOLATION DU CODE D'ÉTHIQUE ET ACTIONS DISCIPLINAIRES

Il vous incombe de lire et de respecter le Code d'éthique et d'effectuer votre travail dans le respect de l'éthique. Si vous enfreignez le Code ou d'autres politiques, vous pouvez faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris le licenciement. Nous pouvons également soumettre des affaires graves aux autorités publiques en vue d'éventuelles poursuites.

Des actions disciplinaires seront adoptées selon la réglementation du travail en vigueur.

Le Groupe Permateelisa s'engage à prévoir et à imposer - avec cohérence, impartialité et uniformité - des sanctions proportionnées aux différentes violations du Code. En fonction de la gravité des infractions, les mesures disciplinaires imposées peuvent être les suivantes :

- avertissement verbal
- avertissement écrit
- suspension (du service et de la rémunération)
- résiliation du contrat.

Pour les tiers agissant en notre nom (par exemple les fournisseurs, les collaborateurs, les consultants), le respect des dispositions et des normes du Code est une condition obligatoire pour conclure des contrats de quelque nature que ce soit avec les sociétés du Groupe. Toute violation du Code par des tiers peut constituer, selon sa gravité, un motif valable de révocation ou de résiliation d'un contrat, avec toutes les conséquences juridiques qui en découlent, y compris le paiement de dommages-intérêts. Ceci indépendamment de toute procédure pénale éventuelle si la violation constitue également une infraction pénale.

SYSTÈME DE CONTRÔLE INTERNE

Il est très important que, dans le cadre de votre travail, vous suiviez les contrôles internes pertinents pour l'opération que vous effectuez.

Le système de contrôle interne est un ensemble d'outils, d'activités, de procédures et de structures organisationnelles fondés sur les risques et visant à garantir que le Groupe :

- Conformité aux lois et réglementations
- préserve l'intégrité de ses actifs
- exerce ses activités de manière efficace et efficiente, en assurant la traçabilité des actes et des décisions
- dispose d'informations comptables et de gestion fiables.

Pour que notre système de contrôle soit efficace, chaque opération commerciale doit être accompagnée d'une documentation correctement enregistrée et conservée qui nous permette de vérifier les raisons et les caractéristiques de l'opération et d'identifier les personnes qui l'ont autorisée, exécutée, enregistrée et vérifiée.

Quel que soit votre niveau dans l'organisation, vous êtes responsable de la mise en œuvre efficace des contrôles internes, dans le respect des règles et des principes du Code d'éthique. Dans le cadre de votre fonction et de votre responsabilité, vous devez également contribuer à la définition et à l'amélioration du système de contrôle interne.

Si vous êtes un dirigeant, vous êtes tenu de participer à la mise en œuvre et à l'application d'un système efficace de contrôle interne et de gestion des risques et d'impliquer vos subordonnés dans ce processus.

En général, les employés, les directeurs et les tiers sont tenus de :

- respecter les procédures et contribuer au bon fonctionnement du système de contrôle
- avoir la garde responsable des actifs de l'entreprise utilisés pour l'activité exercée, qu'ils soient tangibles (tels que l'argent liquide ou les matériaux physiques) ou intangibles (tels que notre propriété intellectuelle), sans en faire un usage abusif
- être entièrement disponible pour coopérer et fournir des informations au Comité de lancement d'alerte, qui peut effectuer des contrôles pour vérifier le respect du Code d'éthique.

Le non-respect du système de contrôle interne dans l'exercice de votre fonction constitue une violation du Code d'éthique.

Les organes de contrôle et de surveillance, l'audit interne du Groupe et les cabinets d'audit compétents ont un accès direct, complet et inconditionnel à toutes les personnes, activités, opérations, documents, archives et actifs de l'entreprise dans le cadre de leurs activités.

Enfin, le système de contrôle interne fait l'objet d'une vérification formelle périodique, dont les résultats sont portés à la connaissance de l'équipe dirigeante.

Chaque audit, interne ou externe, contribue à garantir que le Groupe PermaSteelisa respecte toutes les règles et normes applicables. Ces activités permettent de vérifier le respect des normes de conduite et de s'améliorer dans les domaines où des lacunes apparaissent.

RELATIONS EXTÉRIEURES

HONNÊTETÉ, ÉQUITÉ ET TRANSPARENCE

Les relations avec les parties prenantes du Groupe doivent être basées sur des valeurs d'honnêteté, équité, intégrité, transparence et respect mutuel. L'honnêteté et la transparence sont des valeurs à la base de toutes les activités du Groupe et sont indispensables à ses activités.

RELATIONS AVEC LES CLIENTS

Le Groupe vise à répondre aux besoins des clients en maintenant des niveaux élevés de qualité, de performance et de fiabilité. Les besoins des clients doivent être identifiés et satisfaits en exploitant les ressources et les synergies du groupe par le biais d'un dialogue constructif permanent.

Le Groupe a pour objectif d'atteindre des normes de qualité élevées sur le marché en accordant une priorité absolue à la qualité du produit. L'innovation et l'excellence sont profondément ancrées dans la culture du Groupe et nous nous engageons à développer des infrastructures fiables, durables et résistantes. Nous nous conformons aux exigences réglementaires internationales et locales applicables, ainsi qu'à nos propres normes élevées.

Offrir un produit de qualité est essentiel pour accroître l'engagement et la satisfaction des clients. Il s'agit notamment de garantir l'exactitude et la justesse des

communications, l'équité et la transparence des négociations commerciales et des obligations contractuelles, ainsi que l'exécution fidèle et diligente des contrats.

Lorsqu'il participe à des appels d'offres, le Groupe évalue soigneusement l'adéquation et la faisabilité des services requis, en accordant une attention particulière aux conditions techniques et économiques, et en signalant rapidement toute anomalie constatée. La formulation des offres vise à permettre le respect de normes de qualité appropriées, de niveaux adéquats de rémunération et d'avantages sociaux, ainsi que de mesures de sécurité en vigueur. Le Groupe fournit ainsi des informations précises et complètes sur les biens et les services, et garantit la véracité de la publicité ou d'autres communications afin que les clients puissent prendre des décisions en connaissance de cause.

RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

Le Groupe achète sur le marché des produits, équipements et services de qualité supérieure et aux conditions les plus avantageuses en termes de qualité, services et prix. Les fournisseurs sont choisis sur la base d'une évaluation impartiale et transparente, étayée par une documentation appropriée qui certifie leur fiabilité, leur réputation et leurs qualifications. Les contrats sont attribués après comparaison des offres reçues, en appliquant des paramètres d'évaluation objectifs et uniformes en fonction des exigences de production.

Avant de signer un contrat, le Groupe effectue un contrôle préalable afin d'analyser les compétences technico-professionnelles et l'honorabilité du fournisseur potentiel, de vérifier qu'il ne profite pas et/ou n'est pas impliqué dans des pratiques contraires à l'éthique, telles que le travail des enfants, le travail forcé, le blanchiment d'argent et la

corruption. Une vérification diligente peut également protéger le Groupe contre la possibilité de faire involontairement des affaires avec des entreprises qui font l'objet d'interdictions ou de sanctions.

Le présent Code d'éthique et la Politique de conformité des fournisseurs contribuent également à permettre au Groupe d'assurer un approvisionnement responsable. L'acceptation écrite du Code d'éthique par les fournisseurs est contraignante et fait partie intégrante du contrat. Le Groupe promeut des pratiques responsables dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement et encourage les fournisseurs à appliquer les mêmes critères de sélection lors du choix des sous-traitants. L'objectif est de promouvoir le respect des principes énoncés dans le présent Code à chaque étape du processus d'approvisionnement.

Le Groupe considère que la violation des principes de légalité, d'équité ou de confidentialité constitue un motif légitime de rupture des relations avec les fournisseurs.

Vous ne pouvez recevoir de paiement ou d'avantage sous quelque forme que ce soit, de quelque personne que ce soit, pour l'accomplissement d'actes qui relèvent de vos fonctions officielles ou qui sont contraires à vos fonctions officielles. Vous ne devez jamais adapter votre comportement dans l'intention d'influencer une personne extérieure au Groupe ou d'être influencé par elle. Les paiements effectués à un fournisseur doivent être :

- strictement comme prévu par le contrat
- uniquement à l'intention de l'entité contractante
- sur un compte situé dans le pays d'exécution du contrat.

Toute personne impliquée dans l'achat de biens et de services qui a des relations directes ou indirectes avec un fournisseur (parents jusqu'au troisième degré, copropriétaires d'une société, etc.) doit s'abstenir de prendre des décisions relatives au fournisseur, laisser toute évaluation à ses supérieurs et en informer l'audit interne du Groupe.

RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION PUBLIQUE ET LES AUTORITÉS GOUVERNEMENTALES

Les relations du Groupe avec les gouvernements locaux et nationaux, l'UE et les administrations publiques internationales, ainsi que toute autre relation de nature publique, doivent être fondées sur le respect le plus strict des lois et règlements applicables dans toutes les juridictions où il opère, ainsi que sur les principes généraux d'équité et de loyauté.

Voici une liste d'exemples de relations de nature publique typiques de notre travail :

- gérer les relations avec les autorités gouvernementales, les administrations locales et les organismes de réglementation et/ou de contrôle
- l'obtention de licences et de permis pour les projets et les travaux, ainsi que les inspections correspondantes
- soutenir les autorités publiques compétentes lors des vérifications/inspections relatives à la sécurité et à l'hygiène sur le lieu de travail et atténuer les risques éventuels qu'elles peuvent mettre en évidence
- soutenir les audits/inspections de sécurité sociale réalisés par les autorités compétentes (et les travaux de mise en conformité connexes).

Le Groupe s'engage à respecter pleinement et scrupuleusement les règles établies par les autorités publiques de contrôle pour se conformer aux réglementations en vigueur, en offrant une coopération et une transparence maximales. Le Groupe s'engage à ne pas nier, cacher ou retarder toute information/communication qui pourrait être demandée par les autorités publiques de contrôle, y compris dans l'exercice de ses fonctions d'inspection, et à coopérer activement au cours des procédures d'enquête.

Toutes les interactions entre le Groupe et l'administration publique et/ou les autorités gouvernementales sont traitées par le personnel autorisé sur la base des principes de légalité, d'intégrité, de transparence, de coopération et de non-ingérence, dans le cadre des rôles de chaque partie et conformément à la loi.

Les comportements frauduleux (omissions, fausses déclarations, etc.) auprès de l'administration publique ou des autorités gouvernementales, dans le but d'obtenir des informations indus ou de compromettre la réputation des membres du Groupe, de tiers, de concurrents ou l'image du Groupe, sont interdits.

RELATIONS AVEC LES COMMUNAUTÉS LOCALES

Le Groupe reconnaît l'importance d'établir des relations et des partenariats avec les communautés au sein desquelles il opère, dans le but de créer une valeur partagée qui perdure dans le temps.

Le Groupe s'engage à travailler avec les communautés, les organisations locales et les promoteurs afin d'encourager une croissance locale autonome, durable et pérenne par le biais d'activités commerciales typiques et de projets

locaux qui favorisent l'amélioration de la qualité de vie et le développement socio-économique durable. Des formes de consultation continues et transparentes sont utilisées pour tenir les communautés locales informées des activités du Groupe et s'assurer que leurs attentes sont prises en compte.

Le Groupe encourage l'embauche de travailleurs locaux, de sous-traitants et d'autres fournisseurs dans les régions où il

opère, afin de contribuer à l'économie locale et de soutenir et d'impliquer la communauté. Les relations avec les communautés sont renforcées par des dons à des œuvres ou à des événements qui soutiendront la croissance de la région. Tous ces éléments sont vérifiés afin de garantir l'intégrité et la respectabilité des destinataires et la cohérence des initiatives avec le présent Code d'éthique.

Le Groupe reconnaît également sa responsabilité morale de contribuer à l'amélioration continue des communautés

locales par la promotion d'événements culturels et sportifs ou de contributions caritatives, en accordant une attention particulière aux jeunes, aux personnes âgées et aux personnes défavorisées.

En bref, le Groupe promeut la responsabilité sociale des entreprises à travers un ensemble de choix et de stratégies qui, tout en respectant la société et les attentes légitimes des parties prenantes, augmentent également la valeur économique du Groupe.

ACTIVITÉS POLITIQUES ET RELIGIEUSES

Le Groupe ne soutient pas les manifestations ou les initiatives ayant un but exclusivement ou principalement politique ou religieux. En particulier, il est interdit de fournir des contributions de quelque nature que ce soit, directement ou indirectement, aux partis, mouvements, comités et organisations politiques, ainsi qu'à leurs représentants ou candidats.

Vous devez savoir que toute forme d'implication dans la politique ou la religion est strictement personnelle et doit se faire sur votre temps libre, à vos frais et dans le respect de la loi.

Vous n'êtes pas autorisé à participer à des activités politiques - à l'exclusion des activités syndicales - pendant les heures de travail. Lorsque vous exprimez des opinions politiques, vous devez préciser que celles-ci sont strictement personnelles et ne représentent pas l'opinion et l'orientation du Groupe.



L'ÉTHIQUE DANS L'ENTREPRISE

En tant que fervent défenseur de l'éthique, le Groupe bannit toute forme de corruption et s'engage à mener une concurrence loyale, dans le respect des lois locales applicables dans chaque cas.

LUTTE CONTRE LES POTS-DE-VIN ET LA CORRUPTION

Les pots-de-vin et la corruption restent des problèmes majeurs dans le commerce mondial, malgré les nombreux efforts déployés pour les prévenir. Ces problèmes sont très préjudiciables lorsqu'ils surviennent et peuvent (entre autres) :

- détourner l'argent et les autres ressources de ceux qui en ont le plus besoin
- entraver le développement économique et social
- nuire aux entreprises, notamment en raison de l'augmentation du coût des biens et des services.

Les pots-de-vin peuvent prendre la forme de paiements en espèces, de cadeaux, de faveurs, de tout article ou service de valeur, ou de tout autre bénéfice ou avantage financier. Il y a corruption lorsqu'une personne autorise, offre, sollicite, donne, reçoit ou accepte toute chose de valeur, ou tout avantage financier ou autre, en échange d'un traitement favorable ou de l'exercice inapproprié d'une fonction ou d'une activité par une entreprise, une autorité gouvernementale, un fonctionnaire, un employé ou un particulier.

La plupart des pays disposent de lois interdisant les pots-de-vin et la corruption. Nombre de ces lois s'appliquent même lorsque le comportement répréhensible est commis en dehors des frontières du pays et/ou par des citoyens d'autres pays, par exemple le UK Bribery Act [loi britannique sur la corruption] de 2010, le décret législatif italien 231/2001 et le Foreign Corrupt Practices Act [loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger] de 1977.

La violation des lois anti-corruption est généralement passible de sanctions pénales, notamment de lourdes amendes et de peines d'emprisonnement.

Notre position sur la corruption est simple : nous menons nos activités dans le respect des normes juridiques et éthiques les plus strictes. Nous ne participerons pas à la corruption ou aux pots-de-vin sous quelque forme que ce soit. De tels actes porteraient atteinte à notre réputation et nous exposerait, ainsi que nos employés et représentants, au risque d'amendes et d'emprisonnement. Nous adoptons une approche de tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin et de la corruption de la part de notre personnel et de nos représentants tiers.

Dans notre métier, nous devons être particulièrement attentifs :

- cadeaux et invitations
- interaction avec des agents publics étrangers
- commissions
- les paiements de facilitation à des fonctionnaires locaux, même s'ils peuvent être considérés comme habituels dans certains pays où nous exerçons nos activités
- le recours à des agents et à des intermédiaires, par exemple des tiers engagés pour fournir des services au Groupe ou en son nom, ou pour représenter nos intérêts.

Nous devons notamment :

- éviter de verser ou de recevoir des pots-de-vin directement, par exemple à ou de la part d'une autre partie commerciale, d'un client, d'un représentant du client ou d'un employé ou fonctionnaire du gouvernement
- ne pas verser de pots-de-vin indirectement, par exemple par le biais d'un agent ou d'un intermédiaire, ou au profit d'une œuvre caritative ou d'une cause politique
- tenir des livres et des registres précis afin que les paiements soient décrits honnêtement et ne soient pas utilisés à des fins illégales
- exercer une vérification diligente à l'égard des agents, des intermédiaires, des organisations partenaires et des autres parties contractantes importantes
- se conformer à nos politiques, notamment en participant à toutes les formations requises
- déclarer et, le cas échéant, faire approuver tous les cadeaux et marques d'hospitalité offerts ou reçus, conformément à nos documents internes « Anti-Corruption Policy » et « Gifts and other Liberalities Guidelines »
- non seulement éviter la corruption, mais aussi protéger notre réputation en évitant l'apparence de corruption, par exemple en ce qui concerne les cadeaux et l'hospitalité, ou les dons caritatifs et politiques

- s'exprimer si nous découvrons des faits de corruption ou d'autres irrégularités dans le cadre de nos activités - cela peut se faire de manière anonyme ou en contactant votre supérieur hiérarchique.

Notre Politique de lutte contre la corruption décrit plus en détail les normes auxquelles nous adhérons et ce que nous

attendons de notre personnel, y compris la manière de signaler un problème. Elle est accompagnée de politiques distinctes couvrant les principaux domaines de risque que sont les cadeaux et l'hospitalité, l'utilisation d'agents et d'intermédiaires, et les dons caritatifs et politiques.

CADEAUX, DONATIONS ET PARRAINAGES

Les cadeaux, les dons et les parrainages peuvent être donnés ou reçus s'ils :

- s'inscrivent dans le cadre d'actes de courtoisie commerciale
- ne compromettent pas l'intégrité et/ou la réputation de l'une ou l'autre des parties
- ne peuvent être interprétées par un observateur impartial comme visant à créer une obligation de gratitude ou à obtenir un avantage indu.

Les cadeaux aux clients et aux clients potentiels (par exemple, les cadeaux à l'occasion des fêtes religieuses) sont autorisés à condition que :

- les cadeaux sont d'une valeur raisonnable et d'une nature appropriée
- ils sont conformes à la législation locale
- Il est de coutume dans le pays d'offrir des cadeaux.

Les cadeaux ne sont pas autorisés s'ils peuvent influencer - ou apparaître comme une tentative d'influencer - un client pour qu'il fasse des choix en faveur du Groupe qui pourraient porter préjudice à son entreprise.

Les activités de parrainage et tous les événements ou programmes soutenus par l'entreprise doivent être conformes à la mission et aux priorités du Groupe Permasteelisa.

Les règles détaillées et les principes de conduite que chaque membre du Groupe doit respecter dans la gestion du processus des cadeaux, des actes de libéralité et des parrainages, ainsi que des autres formes de divertissement et des frais de représentation y afférents, sont exposés dans le document interne « Gifts and other Liberalities Guidelines ».

CONFLIT D'INTÉRÊTS

Le Groupe reconnaît et respecte votre droit de participer à des investissements, des affaires ou d'autres activités non liées au Groupe, à condition que ces activités soient autorisées par la loi, compatibles et n'entrent pas en conflit avec vos obligations envers le Groupe. C'est pourquoi, conformément à nos principes d'équité et de transparence :

- vous êtes tenu d'éviter tout conflit d'intérêts entre vos activités économiques personnelles et familiales et vos fonctions au sein du Groupe
- vous devez déclarer les situations et les activités spécifiques dans lesquelles vous et votre famille immédiate détenez, à votre connaissance, des intérêts économiques et financiers (propriétaire ou partenaire), des rôles dans des sociétés (administration ou contrôle) ou des rôles de direction :
 - fournisseurs
 - clients
 - concurrents

- les tiers contractants
- les sociétés mères ou filiales de l'une des sociétés susmentionnées.

On entend par « famille proche » les parents et les beaux-parents au deuxième degré, le conjoint ou le concubin.

Un conflit d'intérêt équivaut à un conflit entre les intérêts du Groupe et les intérêts personnels de l'un de ses membres. Voici une liste d'exemples de conflits d'intérêts :

- l'existence - évidente ou cachée, directe ou indirecte - d'intérêts économiques ou financiers que vous ou des membres de votre famille avez dans les activités de fournisseurs, de clients et de concurrents
- l'exploitation de votre position pour des intérêts personnels, même s'ils ne sont que potentiellement contraires à ceux du Groupe

- l'utilisation d'informations acquises dans le cadre de votre travail pour votre propre bénéfice ou celui d'autrui, contrairement aux intérêts du Groupe
- l'exercice d'activités professionnelles de toute nature (prestations de travail ou prestations intellectuelles) avec des clients, des fournisseurs, des concurrents et/ou des tiers, contrairement aux intérêts du Groupe
- la conclusion, l'achèvement ou l'ouverture de négociations et/ou de contrats lorsque l'autre partie contractante est :
 - un membre de votre famille ou un partenaire
 - une entité dans laquelle vous, les membres de votre famille ou vos partenaires détenez une participation.

Le Groupe évite toute situation comportant un conflit d'intérêts, réel ou apparent, entre les parties d'une transaction. Il vous est interdit de profiter personnellement des opportunités d'affaires dont vous avez eu connaissance dans l'exercice de vos fonctions au sein du Groupe.

Toutes les relations entre le Groupe et les tiers doivent être menées dans le respect de l'éthique et de la légalité. La corruption, le favoritisme illégal, la collusion et les tentatives d'obtenir des avantages personnels pour soi-même ou pour d'autres sont interdits.

Conformément à la Politique en matière de conflits d'intérêts, vous devez informer votre supérieur hiérarchique et le service d'audit interne du Groupe :

- avant d'accepter une mission de conseil, de gestion, d'administration ou autre en faveur d'une autre personne potentiellement susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts
- si vous pensez être en situation de conflit d'intérêts
- si vous savez que d'autres employés sont impliqués dans des situations de conflit d'intérêts.

Vous ne devez pas vous placer dans des situations où vos décisions professionnelles peuvent être influencées ou sembler être influencées par des intérêts personnels ou familiaux ou par des amitiés. Vous devez suivre les meilleurs intérêts du Groupe et éviter toute action ou apparence qui ferait passer vos besoins personnels avant ceux du Groupe.

Afin d'éliminer toute perception de risques liés à un conflit d'intérêts, au favoritisme et/ou au népotisme, il vous sera demandé de divulguer les relations que vous entretenez sur votre lieu de travail.

ORGANISATIONS CRIMINELLES ET INDIVIDUS

Il est interdit d'entretenir des relations avec des organisations ou des individus criminels.

Vous devez vous abstenir de tout comportement susceptible de vous impliquer dans des actions criminelles (individuelles ou organisées). Par exemple, vous ne devez pas entrer en contact avec le crime organisé en tant que fournisseur ou client, ni contribuer à des actions illégales.

LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT DE CAPITAUX

Le blanchiment d'argent est l'ensemble des opérations visant à donner une apparence légitime à des capitaux d'origine illégale - ce que l'on appelle l'argent sale.

Le Groupe s'engage à respecter toutes les normes et dispositions, tant nationales qu'internationales, relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent.

Le Groupe a mis en place des procédures visant à prévenir le blanchiment d'argent et à se conformer aux exigences de déclaration en matière de lutte contre le blanchiment d'argent. Elle s'engage à n'avoir des relations qu'avec des

partenaires commerciaux qui ont des objectifs commerciaux légitimes et qui utilisent des fonds légitimes. A cette fin, les membres et collaborateurs du Groupe ne doivent pas recevoir ou accepter la promesse de paiements en espèces et ne doivent pas prendre le risque d'être impliqués dans le blanchiment d'argent provenant d'activités illégales ou criminelles. Dans le cadre de leurs fonctions, les membres du Groupe sont tenus d'évaluer l'intégrité morale, la réputation et la bonne réputation des fournisseurs et partenaires potentiels avant d'établir des relations ou de signer un contrat avec eux.

CONCURRENCE LOYALE ET LIBRE

Le Groupe reconnaît que la concurrence loyale et libre dans une économie de marché est un facteur déterminant pour la croissance et l'amélioration continue. La concurrence loyale et libre doit être respectée et se refléter à la fois dans l'offre de produits et de services de qualité et dans la gestion des relations avec les fournisseurs.

Le Groupe s'est engagé à respecter les règles qui protègent la concurrence et à coopérer avec les autorités de régulation du marché dans chaque juridiction. Il s'agit notamment de respecter pleinement les principes de la concurrence loyale et de s'abstenir de tout comportement collusoire ou illégal. Dans ce contexte, le Groupe s'interdit expressément :

- la collecte/utilisation d'informations sur les concurrents (par exemple, activités, méthodes de production,

technologies) effectuée de manière illégale ou contraire aux principes éthiques (par exemple, vol, corruption, fausses déclarations, espionnage électronique)

- toute pratique collusoire adoptée avec des concurrents, par exemple en ce qui concerne :
 - la répartition des parts de marché
 - la définition de stratégies commerciales, notamment en ce qui concerne les prix, les quantités produites, les marchés d'action, la participation aux appels d'offres et les boycotts collectifs de certaines entreprises.

Il est interdit à tous les membres du Groupe d'entreprendre toute activité susceptible de nuire à la concurrence loyale.

COMMERCE INTERNATIONAL

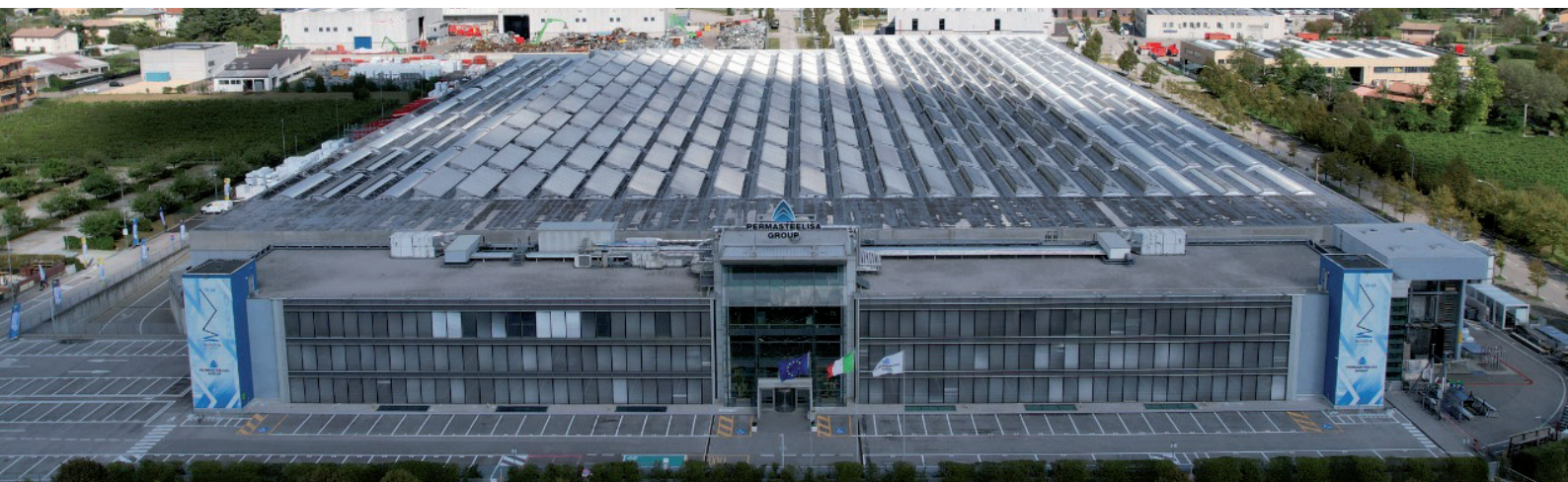
Le Groupe se conforme à toutes les lois et réglementations applicables - y compris celles relatives aux droits de douane, à l'étiquetage du pays d'origine et aux taxes et prélèvements à l'importation et à l'exportation - lorsqu'il transfère des biens, des services, des logiciels ou des technologies au-delà des frontières internationales.

En ce qui concerne le commerce international, le Groupe se conforme aux lois et règlements sur les sanctions internationales relatives aux restrictions des activités commerciales avec les pays tiers :

- pays sanctionnés
- les subdivisions politiques des pays sanctionnés

- les personnes, sociétés ou entités, y compris les représentants et les agents, qui sont domiciliées dans des pays sanctionnés ou qui figurent sur des listes de sanctions nationales ou internationales.

Les gouvernements et les organisations internationales telles que les Nations unies imposent des sanctions à des pays et à des personnes afin de faire pression sur eux pour qu'ils modifient des politiques ou des pratiques jugées préjudiciables à la paix et à la sécurité internationales. Le Groupe s'engage à ne pas établir de transactions commerciales avec des pays ou des personnes sanctionnés pour les domaines applicables à ses activités. Cela implique de vérifier toutes les contreparties potentielles et d'exiger le même degré de diligence de la part des partenaires contractuels.



LE RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Nos collaborateurs sont au cœur de notre activité. Le respect d'autrui est le fondement de la création d'un environnement de travail diversifié qui favorise la créativité, la collaboration et la réussite.

DROITS DE L'HOMME

Dans le cadre de ses activités internationales et de sa collaboration avec des partenaires commerciaux, le Groupe promeut la protection des droits de l'Homme, comme le stipule la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations unies.

Ces droits sont universels et considérés comme inaliénables. Ils constituent la base de sociétés fondées sur les principes d'égalité, de solidarité, de refus de la guerre et de protection des droits civils, politiques, sociaux, économiques, culturels et des droits dits de troisième génération (autodétermination, paix, développement et protection de l'environnement).

En pleine conformité avec la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations unies et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail, le Groupe :

- est contre et interdit toute forme de discrimination, d'exploitation des enfants ou de travail forcé
- promeut la liberté, la dignité, l'égalité, la vie privée et la santé des travailleurs, dans le respect des lois locales partout où elle opère.

Le Groupe s'engage à soutenir la liberté d'association (le droit des travailleurs à s'associer, lorsque la législation locale le permet) et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, dans le respect des réglementations locales.

IMPARTIALITÉ, ÉGALITÉ DES CHANCES, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Le Groupe Permasteelisa s'efforce de créer un environnement de travail dans lequel tous les employés, consultants et entrepreneurs sont traités avec dignité et respect.

Le Groupe s'engage à promouvoir l'égalité des chances et ne tolère aucune discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la situation familiale, la couleur, le lieu d'origine, les convictions religieuses, l'âge, le sexe, le handicap physique, le handicap mental, l'état civil ou l'orientation sexuelle.

En particulier, elle ne tolère sur le lieu de travail aucune forme de harcèlement sexuel, racial, ethnique ou autre, y compris le harcèlement fondé sur un handicap. Si des cas de harcèlement sont découverts, des mesures disciplinaires appropriées seront prises.

Afin de promouvoir l'égalité des chances et d'éliminer toute perception de risques liés à un conflit d'intérêts, au favoritisme et/ou au népotisme entre un employé et un membre de sa famille, le Groupe demandera aux employés de divulguer les relations qu'ils entretiennent sur le lieu de travail.

SÉLECTION ET RECRUTEMENT

Le groupe s'engage à respecter l'équité et l'égalité des chances dans la sélection et le recrutement du personnel. Toute discrimination illégale à l'encontre d'un employé ou d'un candidat à l'emploi est interdite.

Les décisions en matière d'emploi sont prises sans considération de race, de couleur, de religion, d'origine nationale ou ethnique, d'ascendance, d'âge, de handicap, de sexe, de grossesse, d'état civil, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'expression de convictions politiques ou personnelles, d'appartenance à un syndicat ou de toute autre caractéristique protégée par les lois et réglementations locales.

Ces principes s'appliquent à toutes les décisions en matière d'emploi, y compris le recrutement, la formation, l'évaluation, la promotion et les récompenses.

Le Groupe applique des politiques strictes en matière de sélection et de recrutement de personnel anciennement employé par des gouvernements ou des entreprises contrôlées par l'État, ainsi que de leurs proches, en particulier les personnes susceptibles d'avoir participé activement à des activités impliquant une entreprise du Groupe (par exemple, des négociations commerciales, des inspections, des contrôles, l'octroi de permis).

Les relations de travail sont formalisées par des contrats réguliers. Aucune forme de travail irrégulier n'est autorisée.

SOINS ET DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL

Le Groupe accorde de l'importance à ses collaborateurs et s'efforce de créer un climat de loyauté et de respect mutuel en fournissant des outils appropriés et des possibilités de développement professionnel.

Le Groupe protège la santé et le bien-être de son personnel en maintenant des conditions de travail dignes ainsi qu'un lieu de travail sécurisé et sain.

Les relations entre le Groupe et ses employés sont fondées sur les principes de coexistence civile et de respect des droits et libertés individuels.

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT ET LES BRIMADES

Le Groupe s'efforce d'offrir un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement et d'intimidation, y compris tout comportement offensant ou irrespectueux.

Le Groupe ne tolère aucune forme de violence, qu'elle soit explicite ou implicite, ni aucune forme d'intimidation ou de harcèlement physique ou mental. La violence comprend les comportements menaçants, l'intimidation physique, la coercition et les actes de violence physique. Le harcèlement peut prendre la forme d'un comportement verbal, visuel, physique ou autre comportement indésirable qui crée un environnement de travail intimidant, offensant ou hostile.

Le Groupe ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel à l'encontre d'un employé, y compris les attouchements non désirés, les propos sexuels ou obscènes et la coercition sexuelle.

Partout où le Groupe exerce ses activités, son personnel doit traiter autrui avec respect et dignité et dénoncer toute discrimination, harcèlement ou intimidation dont il aura été victime. Le Groupe ne tolérera aucunes représailles envers quiconque ayant signalé de bonne foi une discrimination, un harcèlement ou une intimidation.

COMPORTEMENTS INTERDITS AU TRAVAIL

Il est strictement interdit de :

- se présenter au travail sous l'influence de l'alcool ou de drogues illégales
- utiliser, posséder, fabriquer, vendre ou distribuer des drogues illégales sur le lieu de travail du Groupe ou dans le cadre des activités du Groupe.

Le Groupe décourage l'abus d'alcool et la consommation de drogues illégales par les employés, même en dehors des heures de travail.

Le Groupe s'engage à garantir la sécurité et la santé de ses employés en :

- interdisant expressément le port d'armes, réelles ou factices, sur le lieu de travail
- garantissant le respect des interdictions légales de fumer dans les lieux où le tabagisme peut mettre en danger la sécurité des personnes et la santé de l'environnement.



SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La santé et le bien-être du personnel, la sécurité de tous les lieux de travail et de nos produits sont les priorités absolues du Groupe Permasteelisa et président à toutes nos interactions avec employés, fournisseurs, clients, partenaires, sous-traitants et tiers participant à nos activités.

Permasteelisa déploie tous ses efforts afin de garantir que ses lieux de travail, services et projets soient conformes aux lois en vigueur. Cet engagement s'applique à tous les domaines de travail et à toutes les phases d'un projet : de l'ingénierie à la construction finale, en passant par la passation des marchés.

Le Groupe Permasteelisa est résolu à éviter accidents et blessures. Aucune blessure n'est tolérable. Les blessures ne sont pas un aspect inévitable d'une activité d'entreprise.

Notre entreprise est convaincue que les accidents et les blessures ne sont pas nécessaires et peuvent être évités.

Dans l'ensemble du Groupe, nous visons à établir et à maintenir des normes de santé, de sécurité et de performance environnementale qui garantissent la santé et la sécurité de nos employés sur leur lieu de travail et des autres personnes susceptibles d'être affectées par nos activités opérationnelles.

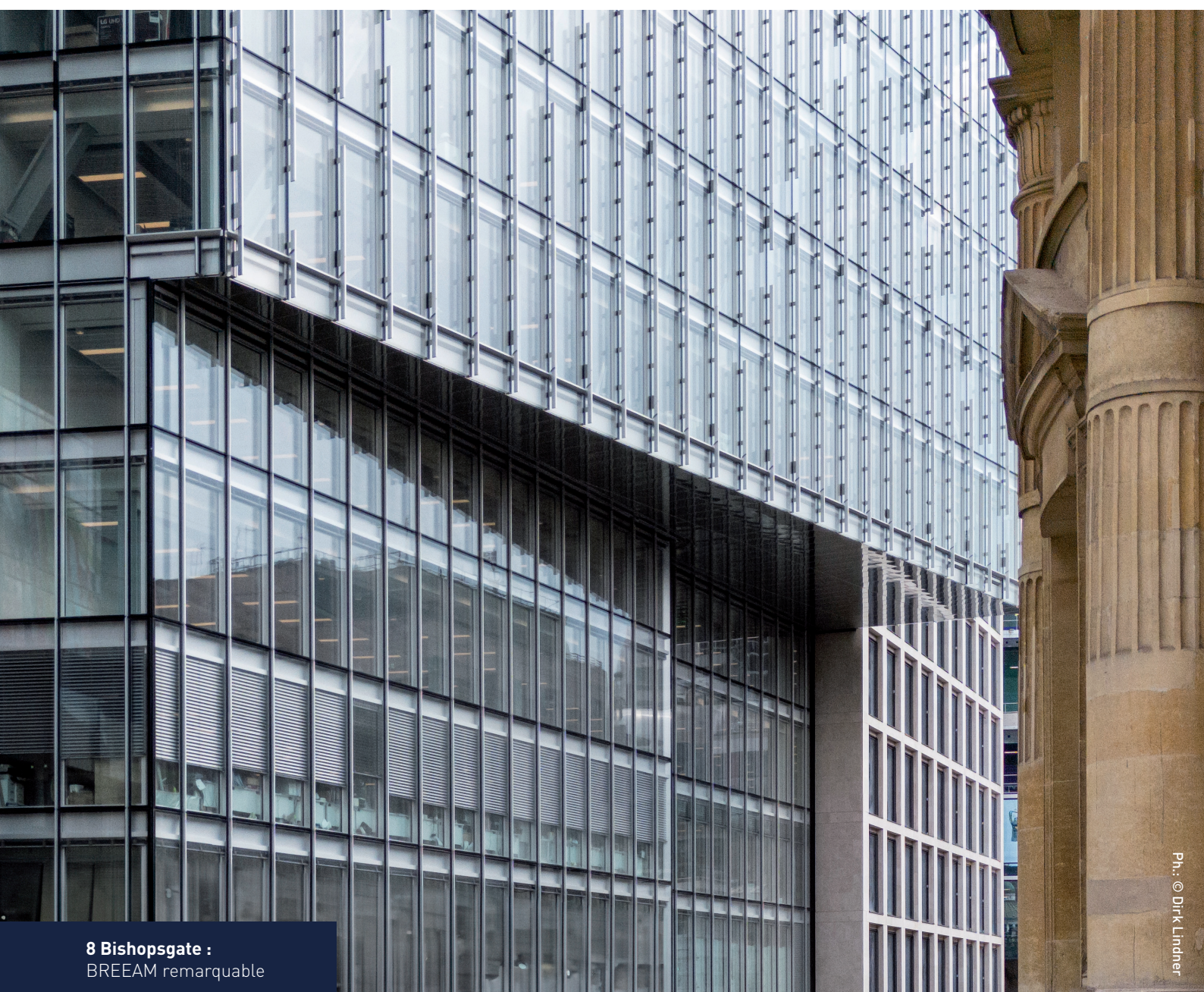
Les activités doivent être menées dans le respect des lois, des règlements et des règles administratives concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail dans les pays où le Groupe opère.



ENVIRONNEMENT

L'environnement est un bien essentiel qui doit être préservé. Le Groupe s'engage à respecter toutes les réglementations en vigueur en matière de protection et de conservation de l'environnement et à promouvoir l'utilisation durable des ressources.

Conformément à sa vision d'une entreprise durable, le Groupe s'engage à respecter et à se conformer à toutes les exigences réglementaires dans toutes ses activités. Les lois, les réglementations et les politiques de l'entreprise en matière d'environnement, de sécurité et de santé sont au cœur de la manière dont le Groupe mène ses activités.



8 Bishopsgate :
BREEAM remarquable

Ph.: © Dirk Lindner

PRÉSERVATION DES ACTIFS DU GROUPE

TRANSPARENCE DE LA COMPTABILITÉ

Nous devons nous assurer que nos documents comptables sont basés sur la vérité, l'exactitude et l'exhaustivité des informations sous-jacentes.

Dans la mesure où cela est pertinent pour votre fonction, vous devez veiller à ce que les faits de gestion soient représentés correctement et rapidement dans les écritures comptables. Toute opération ou transaction, quelle qu'elle soit, doit être étayée par des documents vérifiables, légaux, cohérents, raisonnables et qui nous permettent de :

- reconstituer l'opération comptable
- retracer le processus de décision
- identifier les autorisations et les performances correspondantes.

Vous devez :

- veiller à ce que les documents justificatifs soient facilement accessibles et organisés selon des critères

logiques et conformément aux dispositions et procédures de l'entreprise

- disposer de pièces justificatives adéquates pour chaque type de paiement effectué au nom du Groupe
- n'utiliser les fonds de l'entreprise qu'avec une autorisation
- s'assurer que tous les fonds détenus au nom du Groupe, y compris les fonds étrangers, figurent dans les registres comptables officiels.

Les informations faisant l'objet de rapports et/ou comptes périodiques, génériques ou détaillés, doivent toujours être transparentes, honnêtes, exhaustives et précises. Toute personne ayant eu connaissance d'omissions, fausses déclarations ou négligences portant sur les informations d'entreprises ou leurs justificatifs devra le signaler à son supérieur hiérarchique (dans le cas des employés) ou à son contact interne (dans le cas des tiers).

PROTECTION DES ACTIFS DU GROUPE ET CONFIDENTIALITÉ

Le Groupe investit des ressources considérables en vue de développer, maintenir et améliorer ses actifs d'entreprise. Vous êtes directement et personnellement responsable des biens et des ressources qui vous ont été attribués ou avec lesquels vous êtes en contact pour l'accomplissement de votre travail, qu'il s'agisse de biens matériels, par exemple :

- équipement
- inventaire
- terrains
- bâtiments
- installations
- fonds d'entreprise ;

ou incorporels, par exemple :

- la propriété intellectuelle (concernant par exemple les produits de l'entreprise)
- les informations confidentielles et/ou le savoir-faire
- le nom et la réputation du Groupe.

Vous devez :

- utiliser les actifs de l'entreprise conformément aux politiques pertinentes de l'entreprise, en respectant les mesures de sécurité visant à empêcher leur utilisation non autorisée, leur vol, leur abus, leur sabotage, leur perte ou leur endommagement
- éviter l'utilisation inappropriée des actifs de l'entreprise qui pourrait causer des dommages, réduire l'efficacité ou être contraire aux intérêts du Groupe
- garantir la confidentialité des informations concernant le Groupe ou ses partenaires commerciaux et éviter de les divulguer à des tiers
- respecter les règles de sécurité de l'entreprise, afin d'éviter de compromettre la fonctionnalité et la protection des systèmes informatiques
- ne pas envoyer de messages électroniques menaçants ou insultants, ne pas utiliser un langage impoli ou non professionnel et ne pas exprimer de commentaires inappropriés susceptibles d'offenser et/ou de nuire à l'image de l'entreprise

- protéger et ne pas divulguer les mots de passe personnels à des tiers non autorisés.

Les principes ci-dessus s'appliquent également à toute personne travaillant au nom et pour le compte du Groupe et utilisant l'équipement, les ressources ou les actifs de l'entreprise.

Les informations confidentielles et le savoir-faire (non limités à la propriété intellectuelle et aux secrets commerciaux mais incluant également les informations sur le développement produit, les prix, les clients, les partenaires commerciaux et

les tendances du marché) propriété du Groupe ne peuvent être achetés, utilisés ni diffusés, à l'exception des personnes autorisées à le faire. Cette règle s'applique également après le départ d'un employé ou consultant du Groupe.

Toutes les informations internes acquises dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une mission doivent être considérées comme confidentielles, y compris après la fin de la relation de travail. Toutes les informations et tous les produits du travail et autres matériels produits durant la relation de travail sont la propriété du Groupe.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La propriété intellectuelle est l'un des actifs les plus précieux du Groupe. Les tiers ne sont pas autorisés à utiliser la propriété intellectuelle du Groupe sans l'autorisation écrite de l'entreprise. La propriété intellectuelle créée par les employés du Groupe dans le cadre de la conduite des affaires du Groupe appartient au Groupe dans la mesure permise par

la loi, quel que soit le lieu de travail ou que la création ait lieu pendant ou en dehors des heures de travail.

Vous êtes tenu d'identifier et de signaler toute violation, même potentielle, de la propriété intellectuelle du Groupe, toujours dans le respect des droits de propriété des tiers.

MÉDIAS ET COMMUNICATION EXTERNE

Les relations entre le Groupe et les médias, ainsi que la communication générale avec les parties prenantes externes, sont gérées par des collègues spécialement désignés, conformément à la politique de communication du Groupe.

Avant de fournir des informations aux représentants des médias ou à diverses parties prenantes externes, vous devez consulter et obtenir l'approbation de vos collègues responsables de ce domaine. Conscient du rôle fondamental joué par les médias en matière d'information des investisseurs et du public, le Groupe fournit son entière collaboration à toutes les formes de presse, conformément aux besoins d'entreprise et au rôle de chaque partie, de façon à fournir les informations requises avec ponctualité et transparence.

Le fait de poster des informations sur les réseaux sociaux comme Facebook, LinkedIn, etc. est considéré comme une communication à des tiers. C'est pourquoi le Groupe vise à créer des normes et des attentes pour une utilisation responsable des réseaux sociaux dans le cadre des activités

professionnelles. Il est important que vous réfléchissiez bien avant de publier un contenu, afin de protéger la réputation du Groupe et les informations de l'entreprise. En particulier, vous ne devez pas :

- partager des informations non publiques sur le Groupe, ses activités, ses clients ou ses partenaires commerciaux
- publier sur les médias sociaux des photos représentant des activités sur des chantiers de construction ou révélant des méthodes de travail, des informations sur les clients ou le cadre de documents internes
- publier un contenu irrespectueux, harcelant ou discriminatoire dans tout message ou message lié au Groupe, à ses membres, à ses activités, à ses clients ou à ses partenaires commerciaux
- publier un contenu irrespectueux, harcelant ou discriminatoire dans un message ou un post. En tant qu'employé, votre comportement peut être associé au Groupe et affecter sa réputation.

PROTECTION DES DONNÉES

Le Groupe reconnaît la confidentialité des données à caractère personnel acquises durant ses activités. Il a adopté à ces fins des solutions techniques et organisationnelles permettant de garantir que lesdites données sont traitées conformément aux lois de chaque pays dans lequel il exerce ses activités.

La protection des données et des éléments qui y sont associés est garantie par l'adoption de mesures de sécurité adéquates et adaptées au type de données (à caractère personnel, particulière ou judiciaire) et aux fins pour lesquelles elles sont utilisées.

Les données à caractère personnel sont traitées et transférées selon les critères suivants :

- obtenues de manière loyale et licite
- traitées uniquement à des fins limitées ou déclarées
- adéquates, pertinentes et non excessives
- exactes, et si nécessaire, mises à jour
- conservées seulement le temps nécessaire
- traitées conformément aux lois en vigueur
- conservées en toute sécurité, conformément aux exigences organisationnelles, personnelles, physiques et techniques.

Le Groupe s'engage également à prendre des mesures préventives de sécurité pour les bases de données où les données à caractère personnel sont collectées et stockées, afin d'éviter les risques de destruction, de perte ou d'accès non autorisé.

À cet égard, les membres du Groupe devront :

- acquérir et traiter uniquement les données nécessaires et appropriées à des fins directement liées aux fonctions et responsabilités exercées
- acquérir et traiter les données conformément à ce qui est défini dans les documents réglementaires spécifiques et les stocker d'une manière qui empêche les personnes non autorisées d'en prendre connaissance
- représenter et ordonner les données de manière à ce que les personnes autorisées à y accéder puissent facilement obtenir une image aussi précise, complète et véridique que possible.

