



Code de Conduite

Code de Conduite

du groupe d'entreprises LISEGA

Contenu

Introduction	3
I. Champ d'application et responsabilité	4
II. Directives	4
1. Respect de la loi	4
2. Protection des données et sécurité de l'information	4
3. Égalité de traitement et non-discrimination	4
4. Interdiction de la corruption	5
5. Protection de l'environnement et du climat	5
6. Concurrence loyale	5
7. Droits de l'homme et des travailleurs	5
8. Protection du travail et de la santé	5
9. Confidentialité des informations / Présence publique	5
10. Rapports	5
11. Protection des biens de l'entreprise	5
III. Mise en œuvre du Code de Conduite	6
1. Engagement à respecter le code	6
2. Comportement dans les situations de conflit	6
3. Signalement et enquête sur les indices	6
4. Sensibilisation et formations	7
5. Vos interlocuteurs	7
IV. Entrée en vigueur	7

Introduction

Le groupe d'entreprises LISEGA, qui emploie plus de 1000 personnes, est le leader international du marché dans le développement et la fabrication de systèmes de tuyauterie pour la construction d'installations industrielles. Un changement constant accompagné d'un développement durable – c'est la meilleure façon de décrire ce qui a commencé en 1964 et qui caractérise aujourd'hui le groupe d'entreprises LISEGA : depuis plus de 50 ans, le petit fabricant régional d'accessoires de tuyauterie est devenu le spécialiste mondial des systèmes de support de tuyauterie industriels.

Le groupe d'entreprises LISEGA dispose de sociétés propres sur les marchés les plus importants du monde et est représenté, outre l'Allemagne, dans sept autres pays. La spécialisation conséquente du groupe LISEGA dans les supports de tuyauterie est unique au monde. De cette façon, le groupe LISEGA répond avec succès et à un niveau international aux exigences d'une économie mondialisée.

Grâce à cette position exceptionnelle sur le marché, que nous voulons non seulement conserver mais

aussi développer, le degré de responsabilité du groupe LISEGA augmente - vis-à-vis de nos partenaires commerciaux, de nos employés, mais aussi vis-à-vis de la société.

Pour répondre à cette revendication, même dans un contexte réglementaire de plus en plus contraignant, le présent Code de Conduite, ainsi que les règles de conduite qui en découlent, doivent offrir une orientation non seulement juridique, mais aussi éthique. Le Code de Conduite contient les règles fondamentales et contraignantes de notre comportement au sein du groupe d'entreprises LISEGA ainsi qu'envers nos partenaires commerciaux, nos actionnaires et le grand public.

La direction du groupe LISEGA attend par conséquent de chaque employé, et en particulier des cadres, qu'ils respectent systématiquement le Code de Conduite afin d'assurer notre succès commun de demain.

Conseil d'administration de LISEGA SE

* Dans ce texte, le genre masculin est systématiquement utilisé. Ce choix a été fait dans le seul but de faciliter la lecture. Par souci d'égalité de traitement, cette orthographe s'applique aux deux sexes. Le genre féminin est également pris en compte.

I. Champ d'application et responsabilité

Ce Code de Conduite est obligatoire pour nos actions quotidiennes et s'applique à tous les organes, à la direction, aux cadres, aux employés et aux intérimaires, indépendamment du niveau de direction ou de la fonction dans l'entreprise. Ci-après, toutes ces personnes sont regroupées sous le terme « employés ».

Le Code de Conduite s'applique dans toutes les sociétés nationales du groupe LISEGA et dans toutes les sociétés gérées par le groupe d'entreprises de LISEGA contrôlées ou gérées par le groupe. Dans les joint-ventures (coentreprises) qui ne sont pas contrôlées par le seul groupe de sociétés LISEGA, ce dernier tentera d'exercer une influence et encouragera ses sociétés partenaires à adopter les normes contenues dans le Code de Conduite. Les sociétés qui ne sont pas soumises au droit allemand sont tenues d'appliquer le présent Code de Conduite conformément à leur droit national.

La direction et les employés occupant des postes de direction ont l'obligation de montrer l'exemple, tant en ce qui concerne leur propre respect du Code de Conduite que pour s'assurer que les autres le respectent. En cas de difficultés ou de questions relatives à l'interprétation ou à l'application du Code de Conduite, les employés doivent s'adresser à leur supérieur hiérarchique ou au responsable de la Conformité du groupe d'entreprises LISEGA.

Une collaboration respectueuse et coopérative ainsi qu'une perception consciente de la responsabilité sociale constituent la base du succès à long terme de notre entreprise. Ce Code de Conduite résume nos principes et règles de base essentiels pour nos propres actions et notre comportement envers nos partenaires commerciaux, nos clients et le public. Ce Code de Conduite offre à tous les employés un cadre d'orientation sur des thèmes tels que le respect de la loi, l'équité, l'égalité de traitement, la durabilité, la protection des données, etc.

II. Directives

1. Respect de la loi

Le respect des lois en vigueur constitue pour nous une évidence. Ceci inclut le respect de toutes les lois et règles qui concernent nos secteurs d'activité. Nous veillons à respecter à tout moment les interdictions et obligations légales en vigueur, même si cela entraîne des inconvénients ou des difficultés économiques à court terme pour le groupe LISEGA ou pour certains de ses employés.

Tous les cadres supérieurs ont la responsabilité de connaître les lois et les règles en vigueur dans le champ de leurs fonctions et de leurs responsabilités et de faire en sorte qu'elles soient communiquées aux employés et mises en œuvre par ces derniers.

2. Protection des données et sécurité de l'information

Nous attachons une très grande importance à la protection des données personnelles en général, mais plus particulièrement à celles de nos employés, partenaires commerciaux, clients et fournisseurs. En principe, nous ne collectons et ne traitons les données à caractère personnel que conformément aux dispositions légales et uniquement si cela est nécessaire à l'exécution de la tâche concernée ou si la loi l'exige. Dans les autres cas, nous ne traitons les données à caractère personnel qu'après avoir obtenu le consentement de la personne concernée, qui doit toujours être conforme aux règles et principes énoncés dans le règlement général européen sur la protection des données. Dans tous les cas, nous veillons à la sécurité des données, à leur confidentialité et à leur minimisation. Les données à caractère personnel ne sont divulguées qu'aux personnes autorisées. Tous les employés traitent les données à caractère personnel de manière strictement confidentielle et les conservent en toute sécurité afin d'éviter toute utilisation abusive.

3. Égalité de traitement et non-discrimination

Le groupe LISEGA pratique une culture de l'égalité des chances, de la confiance et du respect mutuels. Nous entretenons à tous les niveaux un dialogue ouvert, caractérisé par la tolérance et le respect ; cela vaut aussi bien dans les relations entre dirigeants et employés qu'entre les employés et les dirigeants eux-mêmes. Nous ne tolérons aucun comportement discriminatoire, quelle qu'en soit la raison.

Nous traitons tous les employés de la même façon. Personne ne doit être désavantagé ou privilégié en raison de sa couleur de peau, de son sexe, de son handicap, de ses convictions, de sa culture, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa religion, de son origine ethnique ou sociale, de sa nationalité, de son apparence, de son statut familial ou de ses activités politiques.

4. Interdiction de la corruption

La corruption, c'est-à-dire les pots-de-vin, les commissions occultes, l'octroi d'avantages et la prise d'avantages, a des effets dévastateurs dans le monde entier. C'est pourquoi nous n'acceptons aucune forme de corruption. Cela s'applique également aux étapes préliminaires des actes de corruption. Toute perception de conflit d'intérêts lors de l'octroi ou de l'acceptation

de subventions doit être évitée.

5. Protection de l'environnement et du climat

La protection durable de l'environnement et du climat ainsi que l'efficacité des ressources font partie de nos objectifs essentiels. Nous respectons les lois et les règles relatives à l'environnement et nous nous efforçons d'agir de manière durable et respectueuse envers l'environnement. Les infractions peuvent entraîner des amendes et des réclamations de dommages et intérêts de la part de tiers contre le groupe LISEGA et nuire à l'image publique du groupe d'entreprises LISEGA.

6. Concurrence loyale

Le groupe d'entreprises LISEGA est synonyme de compétence, de force d'innovation, d'orientation client et d'employés motivés et responsables. C'est la base de notre succès commercial durable.

Les pots-de-vin, la corruption ou les violations de la concurrence menacent ce succès – et nous ne les tolérons pas. Nous agissons de manière juste et transparente vis-à-vis de nos partenaires commerciaux, clients et fournisseurs et ne faisons pas de déclarations mensongères ou trompeuses. Le groupe LISEGA respecte les règles en vigueur en matière de droit de la concurrence. Cela inclut notamment le respect des interdictions de la législation antitrust, telles que l'interdiction d'accords sur les prix limitant la concurrence lors d'appels d'offres ou les méthodes de concurrence déloyale qui entravent une concurrence loyale.

Nous refusons systématiquement la corruption et les comportements préjudiciables à l'entreprise ou les pratiques commerciales déloyales de la part des employés ou de tiers. Cela signifie qu'aucun employé du groupe LISEGA ne doit offrir, promettre ou accepter, dans le cadre de ses activités professionnelles, des incitations, des avantages, des privilèges ou d'autres bénéfices qui viseraient à influencer des décisions justes, objectives et appropriées ou qui ne seraient que de nature à susciter une telle apparence. Notre Directive de Conformité, qui doit être respectée par tous les employés en plus du présent Code de Conduite, fournit de plus amples détails à ce sujet.

En cas de doute, tous les employés sont tenus de demander conseil à leur supérieur hiérarchique ou au responsable de la Conformité.

7. Droits de l'homme et des travailleurs

Nous respectons les droits de l'homme, la dignité et les droits de la personne reconnus au niveau international et nous nous engageons à les faire respecter. Nous nous engageons à offrir des conditions de travail équi-

tables, notamment en matière de rémunération, de réglementation des horaires de travail et de protection de la vie privée. Le droit du travail et les accords qui en découlent doivent être respectés.

8. Protection du travail et de la santé

Nous veillons à ce que nos employés travaillent dans un environnement sain et sans danger. Tous les employés sont coresponsables du respect de la sécurité et de la santé au travail dans leur domaine. Les réglementations en matière de protection et de sécurité au travail doivent être strictement respectées. Les exigences en matière de sécurité du groupe LISEGA sont également prises en compte lors de l'attribution de contrats de sous-traitance et de la recherche de partenaires commerciaux appropriés.

9. Confidentialité des informations / Présence publique

Les secrets industriels et commerciaux ainsi que les informations dont nous avons pris connaissance dans le cadre de notre activité et qui ne sont pas publiques sont soumis à la plus stricte confidentialité. Le fait qu'il s'agisse d'informations internes à l'entreprise ou d'informations provenant de partenaires commerciaux n'a pas d'importance. Ces informations ne seront pas divulguées à l'extérieur ni aux employés qui ne sont pas impliqués dans la transaction commerciale en question.

10. Rapports

La fiabilité, l'honnêteté, la crédibilité et l'intégrité font partie de nos valeurs communes. C'est la raison pour laquelle le groupe LISEGA s'efforce de communiquer ouvertement et honnêtement sur les activités de chaque entreprise et avec ses partenaires commerciaux, ses clients, ses employés, le public et les institutions gouvernementales. Tous les employés doivent s'assurer que les rapports, informations et communications internes et externes sont complets, exacts et conformes aux lois en vigueur.

11. Protection des biens de l'entreprise

Tous les employés sont tenus d'utiliser les équipements et les ressources du groupe LISEGA de manière appropriée et respectueuse et de les protéger contre la perte, le vol ou l'abus. La propriété intellectuelle de nos entreprises constitue un avantage concurrentiel et donc un bien à protéger contre tout accès non autorisé par des tiers.

Nous utilisons toujours les biens matériels et immatériels du groupe LISEGA à des fins professionnelles, à moins qu'une utilisation privée n'ait été expressément autorisée. De même, en ce qui concerne les voyages

d'affaires et autres dépenses liées à l'entreprise, nous nous engageons à respecter le principe d'économie et donc à maintenir un rapport raisonnable entre les coûts et la nature et l'ampleur de l'événement.

12. Culture de la sécurité nucléaire (Nuclear Safety Culture)

Un segment industriel essentiel du groupe LISEGA est la sous-traitance dans la production d'énergie nucléaire. Pour LISEGA, la priorité absolue est d'intégrer avec succès les exigences de sécurité nucléaire dans la conception et la fabrication de nos produits qui feront partie des installations nucléaires. En plus des exigences spécifiques en matière de technologie et de fabrication, notre Nuclear Safety Culture contribue également à la sécurité nucléaire. Notre objectif est qu'une Nuclear Safety Culture positive soit développée et vécue par l'ensemble de l'organisation, en commençant par le conseil d'administration et tous les employés impliqués dans le processus de développement et de fabrication.

III. Mise en œuvre du Code de Conduite

1. Engagement à respecter le code

La direction, les fondés de pouvoir, les cadres supérieurs, les employés, les intérimaires et les consultants sont tenus de respecter les lois et règlements applicables dans leur environnement de travail ainsi que les règles internes et d'aligner leurs actions sur les valeurs et les principes de comportement du groupe d'entreprises LISEGA.

2. Comportement dans les situations de conflit

En règle générale, nous attendons de tous les employés qu'ils connaissent les lois et les règles applicables à leur domaine d'activité. En outre, rien ne peut remplacer l'intégrité personnelle, la sensibilité et le bon sens. Ces derniers aspects sont appliqués dans notre travail quotidien par tous les employés dans notre travail quotidien.

Nous comptons également sur les employés pour éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts professionnels et privés se chevauchent et entrent en conflit. Tous les employés sont donc tenus de séparer leurs intérêts privés de ceux de l'entreprise.

Dans les situations douteuses, il est particulièrement important, pour sa propre protection et celle du groupe LISEGA, que toute décision soit prise en conformité avec la loi, les règlements intérieurs, les directives et notre Code de Conduite. L'employé(e) concerné(e) doit

se poser des questions dans de telles situations :

- Mes actions sont-elles légales et conformes aux lois en vigueur et aux règles de l'entreprise ?
- Ma décision est-elle exempte d'intérêts personnels et puis-je la concilier avec ma conscience ?
- Ma décision est-elle conforme au présent Code de Conduite ?
- Mes actions résistent-elles sans problème à un examen public ? Quel serait l'impact de mes actions si elles étaient rendues publiques ?
- Mes actions sont-elles de nature à préserver la bonne réputation du groupe LISEGA ?

Si la réponse à toutes ces questions est positive, il y a de fortes chances que l'action ou la décision de l'employé soit correcte et justifiable. Si un employé est confronté à une situation difficile et n'est pas sûr de la conduite à tenir, il doit s'adresser à son supérieur hiérarchique ou au responsable de la conformité.

Les cadres supérieurs du groupe LISEGA ont un rôle particulier à jouer dans ce contexte. Ils ont la responsabilité de s'assurer que tous les employés sous leur responsabilité connaissent et respectent le Code de Conduite et les directives internes de l'entreprise. Les cadres ont pour mission de créer un environnement de confiance positif dans lequel tous les employés puissent demander ouvertement de l'aide ou dénoncer des dysfonctionnements. Ce n'est que dans un tel environnement qu'il est possible de garantir durablement la légitimité des actions de tous les employés et d'assurer une protection efficace de tous contre les infractions.

3. Signalement et enquête sur les indices

Tous les employés sont tenus de signaler toute violation ou suspicion de violation des lois en vigueur du présent Code de Conduite ou de la Directive de Conformité. Pour ce faire, nous mettrons en place et utiliserons un système de signalement interne qui correspondra aux exigences légales alors en vigueur et qui protégera suffisamment les dénonciateurs. Il ne s'agit pas de créer ainsi un climat de méfiance. Le respect de la loi, du Code de Conduite et de la Directive de Conformité est une base essentielle pour un avenir commun réussi et est donc dans l'intérêt de tous les employés.

Nous encourageons donc un climat de dialogue exempt de craintes. Aucune tentative d'intimidation ou de représailles ne sera tolérée si un employé fait part d'une critique ou d'une faute, quelle que soit la partie concernée.

Une fois qu'une infraction ou un soupçon a été signalé, il est procédé à une évaluation afin de déterminer la portée de l'enquête. L'employé(e) sera informé(e) des

résultats de l'évaluation et, si nécessaire, invité(e) à participer à des entretiens supplémentaires afin d'obtenir des informations additionnelles de sa part.

L'employé(e) sera tenu(e) informé(e) de l'avancement de l'enquête, dans la mesure où la confidentialité le permet. Toutes les informations relatives à l'enquête doivent être traitées de manière confidentielle.

Il va de soi que le résultat souhaité ne peut pas toujours être garanti. Cependant, le groupe LISEGA garantit que tout rapport de violation potentielle de la Conformité sera traité de manière juste et appropriée. Tous les employés peuvent contribuer à atteindre cet objectif en respectant le présent Code de Conduite.

4. Sensibilisation et formations

Tous les employés doivent être familiarisés avec le Code de Conduite sous une forme appropriée. Les cadres supérieurs doivent assurer la sensibilisation par des mesures préventives et par un échange commun sur les points faibles éventuels. En outre, si nécessaire, des formations sont proposées afin de renforcer la sensibilisation des employés à la violation de la Conformité.

5. Vos interlocuteurs

Si vous avez encore des questions ou si vous avez besoin d'aide dans une situation ambiguë, les supérieurs hiérarchiques, les directions des sociétés concernées et le responsable de la Conformité se tiennent à tout moment à votre disposition. Toute prise de contact d'un employé sera prise au sérieux.

En outre, si vous avez des questions sur notre Code de Conduite ou sur nos principes, le responsable de la Conformité est votre interlocuteur neutre. Il examinera toutes les informations signalées et, si nécessaire, prendra les mesures qui s'imposent. Toutes les données, informations et signalements seront toujours traités de manière strictement confidentielle et respectueuse.

Outre la possibilité de s'adresser au Responsable de la Conformité, il est également possible de s'adresser au Médiateur (externe) du groupe LISEGA en cas d'infractions à signaler.

L'avocat (externe) désigné comme médiateur reçoit les informations de manière strictement confidentielle, les vérifie préalablement et, avec l'accord du lanceur de l'alerte ou du signalement, les transmet au responsable de la conformité, de manière anonyme s'il le souhaite.

Possibilités de contact :

Responsable de la Conformité :

Uli Zimmermann

Courrier électronique : compliance@de.lisega.com

Médiateur :

Markus Klindwort, avocat

Représentant : Johannes Kolb, avocat

Courrier électronique :

LISEGA-Ombudsmann@rmk-partner.de

Tél. : +49 421/333 922 65

IV. Entrée en vigueur

Le présent Code de Conduite entre directement en vigueur pour tous les employés au 01/01/2023. Il est publié dans sa version actualisée via les moyens de communication utilisés dans l'entreprise.

Validité : à partir du 01/01/2023

Version : 1.1

Validation le : 01/01/2023

Approuvé par : Conseil d'administration de LISEGA SE



LISEGA SE
Gerhard-Liesegang-Straße 1
27404 Zeven – Germany

T +49 4281 713-0
F +49 4281 713-214
E info@de.lisega.com
www.lisega.de