

CHARTRE ETHIQUE

GROUPE POREL INGENIERIE



SOMMAIRE

Exigences comportementales	02
Eviter les conflits d'intérêts	05
Utilisation des informations	06
Plaintes et observations	07
Mise en œuvre & contrôle de la Compliance et Gouvernance	07

LES PRINCIPES ÉTHIQUES FONDAMENTAUX

Les pratiques du Groupe Porel Ingénierie sont régies par l'intégrité, l'honnêteté, la loyauté et le respect de toutes les dispositions légales applicables.

Les principes de conduite des affaires du Groupe Porel Ingénierie (GPI) prescrivent des principes et des valeurs auxquelles le Groupe est attaché. Le présent code vise à présenter les normes de conduite professionnelles valant au sein de l'entreprise et à faciliter leur mise en œuvre en établissant dans les principaux domaines une série de règles minimales non négociables.

De par sa nature, le présent code ne peut couvrir l'ensemble des situations susceptibles de se produire. Il est plutôt conçu afin de fournir un cadre de référence à l'aune duquel les activités peuvent être évaluées.

Les parties prenantes – salariés, agents, fournisseurs, etc... - doivent chercher assistance auprès des personnes compétentes, lorsqu'ils ne sont pas sûrs de la conduite à adopter dans une situation donnée. Les salariés doivent toujours être guidés par les principes de base suivants:

- Eviter tout comportement susceptible de léser le Groupe et sa réputation ou de constituer un risque pour le Groupe et sa réputation ;
- Agir en toute légalité et honnêteté ;
- Placer les intérêts du Groupe au-dessus des intérêts personnels ou tout autres intérêts.

La présente charte s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe Porel Ingénierie, y compris aux collaborateurs de ses filiales étrangères, et ce dans le respect des lois en vigueur dans chaque pays.

S'agissant de règles de bonnes conduites et de savoir vivre, régissant les relations internes et externes des entreprises du Groupe, et compte tenu de l'importance qu'apporte la Direction du Groupe à ces aspects, la Gouvernance, et le suivi du respect des règles ci-dessous sont dévolus aux membres de la Direction.

François POREL
Philippe POREL
Jérémy DEROME

François POREL
Philippe POREL
Jérémy DEROME



1

EXIGENCES COMPORTEMENTALES

PRINCIPE 1 | Le respect des lois

Le respect des lois et du droit de chaque pays ou système de droit dans lequel nous intervenons constitue pour le Groupe POREL INGENIERIE un principe essentiel.

Tous les employés sont tenus d'observer les lois et les règlements en vigueur ainsi que les règles propres au Groupe.

Indépendamment de toutes sanctions légales éventuelles, l'employé qui se rend coupable d'une infraction sera soumis à des mesures disciplinaires en raison de la transgression des obligations de son contrat de travail.

PRINCIPE 2 | Le respect des autres

Convaincu que l'entreprise durable est celle qui sait conjuguer développement économique et progrès humain, le Groupe Porel Ingénierie attache la plus haute importance aux valeurs de tolérance et de respect d'autrui, qui s'imposent à tous les collaborateurs dans l'exercice de leurs activités professionnelles et qui gouvernent les relations de toute entité du Groupe à leur égard.

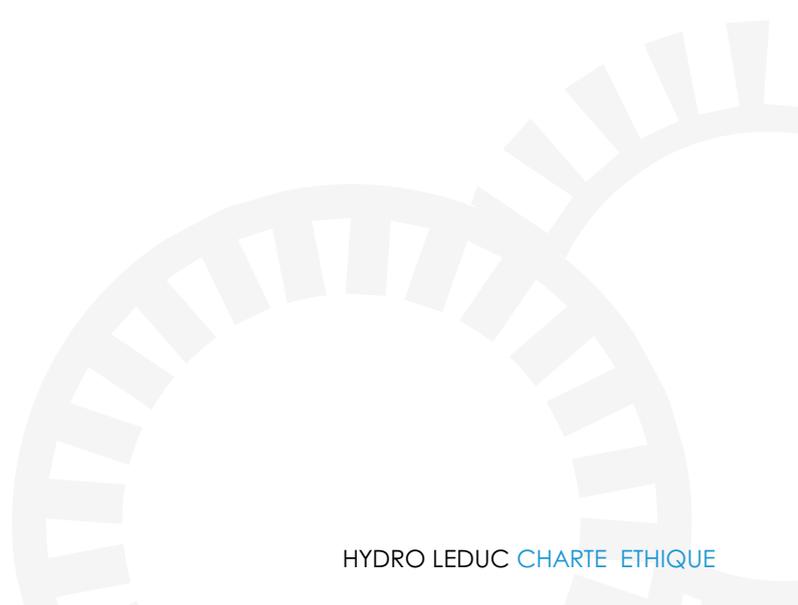
Le respect d'autrui implique de traiter chacun équitablement, en attachant autant d'importance aux uns qu'aux autres, et appelle la réciprocité, chacun ayant des droits à faire valoir mais également des devoirs à remplir, vis-à-vis des autres, de son entité, du Groupe et de la société dans son ensemble.

Ce principe recouvre notamment le respect, en toutes circonstances, des droits des personnes, de leur dignité, de leur singularité et le respect des différentes cultures. Il s'applique également aux biens matériels et immatériels appartenant à autrui et plus généralement à la préservation du patrimoine et de l'environnement.

Il guide la politique du Groupe en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, de respect de la vie privée, de promotion de la diversité et de lutte contre toutes les formes de discriminations, de protection de la santé et de la sécurité au travail et en particulier de prévention et de sanction de toutes les situations de harcèlement.

Il sous-tend l'ensemble des politiques internes et externes du Groupe et doit inspirer jusqu'au mode de résolution des conflits.

La tolérance, qui se traduit par la bienveillance et l'ouverture aux autres, exclut toutes les formes de comportement à caractère extrémiste.



PRINCIPE 3 | Le comportement vis-à-vis de partenaires et des tiers

La concurrence loyale et interdiction des pratiques anticoncurrentielles

La concurrence loyale permet le libre développement des marchés ; elle est également source de progrès social. Tout employé est tenu de se conformer aux règles du droit de la concurrence. En particulier, les employés ne doivent pas :

- Discuter avec des concurrents de sujets tels que les prix, résultats, rendements, ventes, offres, profits, marges, coûts, méthodes de distribution ou tout autre paramètre susceptible d'aboutir à une action concertée sur le marché ;
- Conclure un accord avec un concurrent selon lequel les deux parties s'engagent à ne pas se concurrencer, à se répartir les sources d'approvisionnement, à remettre des offres fictives ou à se partager les clients, les marchés, les territoires ou les gammes de produits ;
- Influencer les prix de revente de nos distributeurs et clients ou tenter d'obtenir qu'ils limitent l'exportation ou l'importation de marchandises fournies par le Groupe.

La lutte contre la corruption active : avantages proposés et accordés

Nous nous comportons loyalement et notre objectif est d'obtenir des commandes en mettant en avant la qualité et les prix de nos produits et services innovants, et non pas en offrant des avantages indus à d'autres personnes.

C'est la raison pour laquelle aucun employé ne doit, directement ou indirectement, proposer, promettre, accorder ou autoriser le don d'argent ou d'une autre chose de valeur à un fonctionnaire ou à un partenaire commercial, dans le but d'influencer une décision officielle ou d'obtenir un avantage indu.

La lutte contre la corruption passive : avantages sollicités et acceptés

Aucun employé n'est autorisé à faire usage de sa fonction pour solliciter, demander, accepter, obtenir ou se faire promettre des avantages.

Cette règle ne s'applique pas à l'acceptation de cadeaux occasionnels d'une valeur purement symbolique ou de repas et divertissements d'une valeur raisonnable qui ne vont pas à l'encontre des pratiques et des coutumes locales ni des règlements du Groupe.

Tous les autres cadeaux, ou invitations à des repas ou des divertissements doivent être refusés.

Les subventions politiques, mécénat et parrainage

Le Groupe Porel Ingénierie n'offre aucune subvention politique (dons à des hommes politiques, des partis ou des organisations politiques).

En tant que membre responsable de la société, le Groupe peut être amené à effectuer des dons d'argent ou de produits en faveur de l'éducation et de la science, de l'art et de la culture, de projets humanitaires et sociaux.

La lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est le processus qui consiste à dissimuler la nature et la provenance d'argent issu d'activités criminelles – telles que le terrorisme, le trafic de drogue ou la corruption – en incorporant cet « argent sale » dans le commerce afin de lui donner une apparence légitime ou afin que sa provenance ou son propriétaire réel ne puissent être identifiés.

Le Groupe POREL INGENIERIE a pour objectif de traiter avec des clients, des consultants et des partenaires commerciaux de bonne réputation, qui exercent des activités commerciales licites et dont les fonds proviennent de sources légitimes.

Chaque employé doit se conformer aux lois en vigueur contre le blanchiment d'argent.

Par précaution, les employés doivent rester attentifs et signaler les comportements suspects des clients, des consultants et des partenaires commerciaux.

Ils sont également tenus de respecter toutes les règles de comptabilité, d'archivage et de reporting financier applicables à l'argent liquide et aux paiements dans le cadre des transactions et contrats.

Les relations avec les fournisseurs

En tant qu'entreprise, le Groupe Porel Ingénierie attend de ses fournisseurs qu'ils partagent ses valeurs et se conforment aux lois en vigueur.

De plus, le Groupe Porel Ingénierie attend d'eux qu'ils agissent conformément aux principes énumérés ci-dessous, principes que GPI s'engage à respecter et dont elle répond :

- Se conformer à toutes les lois en vigueur ;
- Interdire la corruption ;
- Respecter les droits fondamentaux de l'homme dont jouissent les employés ;
- Obéir aux lois qui interdisent le travail des enfants ;
- Assumer la responsabilité de la santé et de la sécurité des employés ;
- Agir conformément aux normes statutaires et internationales en vigueur en matière de protection de l'environnement ;
- Inciter les fournisseurs à respecter le « Code de conduite applicable aux Fournisseurs » du Groupe ;
- Etre en situation régulière vis-à-vis de la législation relative au travail dissimulé ;
- Pour les prestataires de Service, fournir au démarrage du contrat puis tous les 6 mois une attestation de vigilance de l'URSSAF ;

Les relations avec les clients du Groupe

Les entreprises du Groupe Porel Ingénierie, fournisseurs de solutions hydrauliques, électriques et mécaniques de pointe, respectueuses des lois et des normes internationales en vigueur, s'engagent conjointement dans le respect de l'éthique dans la vente.

2

ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il est du devoir des employés du Groupe Porel Ingénierie de fonder les décisions commerciales sur l'intérêt du Groupe et non sur leur propre intérêt.

Un conflit d'intérêts se présente lorsqu'un employé prend part à des activités ou privilégie ses intérêts personnels au détriment des intérêts du Groupe.

Les employés doivent informer leur supérieur hiérarchique de tout intérêt personnel qui pourrait entrer en contradiction avec l'exécution de leurs tâches professionnelles.

Les employés ne sont pas autorisés à recourir, pour leurs contrats personnels ou leurs propres commandes, à des sociétés avec lesquelles ils sont en relations d'affaires dans le cadre de leurs activités professionnelles pour le Groupe dès lors qu'ils pourraient en tirer un quelconque avantage pour leur contrat ou commande personnel.

Cette règle s'applique surtout si l'employé exerce ou est capable d'exercer une influence directe ou indirecte sur l'octroi ou non d'un contrat par le Groupe à la société.

PRINCIPE 1 | Faire concurrence au Groupe Porel Ingénierie

Un employé n'est naturellement pas autorisé à travailler avec une société qui concurrence directement ou indirectement les entreprises du Groupe, ni assister celle-ci, ni s'engager dans une quelconque activité concurrente.

PRINCIPE 2 | Les activités annexes

Les employés ne peuvent prendre part à une activité annexe qui concurrence celle du Groupe Porel Ingénierie. Avant de prendre part à une activité annexe rémunérée, l'employé doit solliciter au préalable une autorisation écrite de la Société qui l'emploie au sein du Groupe. Ne sont pas considérées comme des activités annexes, les travaux occasionnels d'écriture, conférence ou autres activités ponctuelles comparables.

L'autorisation ne sera pas octroyée si l'activité en question est susceptible de nuire aux intérêts du Groupe Porel Ingénierie.

Cette autorisation peut être refusée dans les situations où pourrait survenir un conflit d'intérêt. Une autorisation accordée précédemment peut être retirée pour ces mêmes raisons.

PRINCIPE 3 | Les participations détenues au sein de sociétés tierces

Les employés qui détiennent ou acquièrent directement ou indirectement une participation au capital d'une société partenaire commercial du Groupe Porel Ingénierie, sont tenus d'en informer la Direction Générale, dès lors qu'ils pourraient être en situation de conflit d'intérêt ou s'ils sont amenés à occuper un poste au sein de cette société.

Lorsqu'un intérêt dans une société tierce a été révélé, l'entreprise peut prendre des mesures adéquates pour éliminer tout conflit d'intérêts.

3

UTILISATION DES INFORMATIONS

PRINCIPE 1 | La confidentialité

La confidentialité des informations internes au Groupe Porel Ingénierie, n'ayant pas été rendues publiques, doit être assurée. Les informations du même type émanant de fournisseurs, clients, employés, représentants, consultants et autres tiers doivent aussi être protégées conformément aux dispositions légales et contractuelles. Les informations confidentielles ainsi visées comprennent notamment :

- Des détails concernant l'organisation et l'équipement d'une société, ses prix, volumes de vente, profits, marchés, clients et autres considérations d'ordre commercial relatives à ladite société ;
- Des informations sur la production ou la recherche et le développement et les chiffres des statistiques interne au Groupe.

L'obligation de confidentialité reste en vigueur même après expiration de la relation d'affaires en question car la divulgation d'informations confidentielles est susceptible de nuire aux activités commerciales du Groupe et à ses partenaires, quel que soit le moment de leur divulgation.

PRINCIPE 2 | La protection et sécurité des données

L'accès à l'intranet et à Internet, les échanges électroniques d'informations, le dialogue à l'échelle mondiale et le traitement électronique des transactions commerciales sont autant de facteurs essentiels à l'efficacité du travail de chacun et à la réussite économique de l'entreprise dans son ensemble.

Pourtant, les bienfaits de la communication électronique ont leur pendant de risques en matière de protection de la vie privée et de sécurité des données. La prévention efficace de ces risques est une composante essentielle de la tâche qui incombe aux services informatiques, aux managers mais aussi à chaque employé.

Tous les employés sont tenus de respecter les lois applicables en la matière afin de protéger la vie privée d'autrui. La charte informatique de l'entreprise apporte des clarifications sur ce point.

PRINCIPE 3 | Le droit à la déconnexion et vie privée

Les outils informatiques et de communication mis à la disposition de ses collaborateurs par le Groupe ont vocation à garantir la bonne exécution des tâches de chacun et chacune. Ces outils doivent être utilisé dans les plages horaires professionnelles convenues pour chaque mission.

Le Groupe Porel Ingénierie ayant à cœur de préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses collaborateurs, ces derniers ne sont pas tenus de répondre aux sollicitations professionnelles, en dehors des horaires de travail.

4

PLAINTES ET OBSERVATIONS

Chaque collaborateur peut adresser une plainte personnelle à son supérieur hiérarchique, ou aux membres du Comité de Direction, pour leur signaler des circonstances qui semblent induire une violation des règles de cette charte.

Chaque dossier doit faire l'objet d'une étude approfondie. Le cas échéant, des mesures adéquates seront prises. Toutes les affaires sont traitées confidentiellement. Des mesures correctives seront mises en place si nécessaire.

Les plaintes enregistrées ne pourront l'être que sur les thèmes figurant dans ce document. Tous les documents resteront confidentiels dans la mesure autorisée par la loi.

Une adresse email spécifique est mise à disposition des employés : compliance@hydroleduc.com.

MISE EN OEUVRE ET CONTRÔLE DE LA COMPLIANCE ET GOUVERNANCE

5

Le management du Groupe Porel Ingénierie doit encourager activement la diffusion des règles de la présente charte éthique et veiller à son application.

Une organisation Compliance a été mise en place au niveau du Groupe Porel Ingénierie à cette fin.

Nom :
Prénom :
Entreprise :

Fait le :
(date + signature)



POREL INGENIERIE
SAS AU CAPITAL DE 500 000 €
EORI 38243063500013
RC Epinal B 382 430 635