

Code de conduite de PLANATOL France SARL

(Société à responsabilité limitée)

1. Préambule

Depuis plus de 90 ans, la société Planatol GmbH, dont le siège social est situé à Rohrdorf, en Haute-Bavière, propose des colles de haute qualité pour l'industrie du papier et de l'emballage, pour l'industrie de transformation du bois et pour d'autres secteurs tels que l'industrie de la construction légère ou du bâtiment.

Les valeurs d'entreprise de Planatol GmbH et de ses filiales sont la présence mondiale, le dynamisme, la croissance, l'écologie, la durabilité, ainsi que la technique et l'innovation.

Des relations loyales, professionnelles et honnêtes entre nous ainsi qu'avec nos clients et partenaires commerciaux constituent le fondement de notre réputation et de notre succès économique. Nous sommes conscients de cette responsabilité et souhaitons promouvoir la confiance des collaborateurs, des partenaires commerciaux et du public dans le groupe Planatol. Nous sommes fiers de mener nos affaires avec intégrité et considérons cela comme la base de notre succès. Pour nous, en tant qu'individus de l'entreprise, l'intégrité signifie que les autres peuvent nous faire confiance et nous respecter, et qu'ils savent que nous sommes honnêtes, justes et sincères.

Pour notre entreprise, l'intégrité signifie que Planatol GmbH, ses filiales et ses sociétés affiliées respectent leurs obligations et sont des partenaires commerciaux fiables et dignes de confiance. L'intégrité protège notre réputation pour l'avenir et nous permet de réussir dans l'environnement commercial complexe et concurrentiel d'aujourd'hui.

Le présent code de conduite définit les principes qui régissent la manière dont nous menons nos activités en conformité avec les lois, les réglementations et les directives gouvernementales **ainsi** que les lignes directrices internes du groupe. En respectant ce code, qui a force obligatoire, nous nous assurons que nos activités et nos décisions commerciales sont conformes non seulement aux lois et aux réglementations, mais aussi aux principes qui guident notre conduite des affaires.

2. Clause de genre

Pour des raisons de lisibilité, la forme linguistique du masculin générique est utilisée. Il est précisé ici que l'utilisation exclusive de la forme masculine doit être comprise indépendamment du sexe. Il ne s'agit en aucun cas d'une discrimination fondée sur le sexe ou d'une violation du principe d'égalité.

3. Définition de la Compliance (conformité) et champ d'application

Compliance (conformité) signifie conformité aux règles, c'est-à-dire respect des lois et des directives mais également des codes volontaires des entreprises. On entend par « Compliance » l'ensemble des mesures qui sont nécessaires pour garantir un comportement conforme à la loi de tous les collaborateurs concernant toutes les réglementations légales et les principes éthiques qui affectent l'entreprise et ses activités.

Le présent code de conduite énonce les valeurs centrales et les maximes pour l'action de notre Groupe d'entreprises pour les personnes qui traitent des affaires au nom du Groupe Planatol.

La direction de Planatol GmbH ainsi que celles de ses filiales sont tenues de veiller au respect des réglementations légales et des directives internes et d'œuvrer à leur respect au sein du Groupe d'entreprises et de chacune des sociétés du Groupe. Les directions respectives sont soutenues dans cette tâche par le responsable de conformité de chaque société.

Le présent code de conduite est contraignant pour toutes les entreprises du Groupe Planatol et leurs

collaborateurs. Chaque collaborateur est lié par le code de conduite et personnellement responsable de son respect. Le présent code de conduite s'applique également à toutes les opérations du Groupe Planatol.

La portée de la Compliance au sein du Groupe Planatol comprend le respect des lois et des ordonnances ainsi que le respect des directives et des instructions internes. Lors de séjours à l'étranger, il convient de respecter, outre les dispositions du droit national, les lois et les réglementations applicables dans le pays concerné ainsi que les principales normes sociales et les principes éthiques. Chaque collaborateur est personnellement responsable du respect des lois dans son domaine de travail. Il est formellement interdit d'inciter des tiers à commettre des actes illicites ou de participer sciemment à de tels actes.

Les manquements au respect des lois et des ordonnances ainsi qu'au respect des directives et des instructions internes peuvent avoir des conséquences graves, non seulement pour chacun individuellement, mais également pour l'ensemble du Groupe Planatol. C'est pourquoi un comportement consciemment répréhensible ne sera pas toléré. De tels comportements répréhensibles ou manquements sont sanctionnés par le Groupe Planatol dans le cadre des dispositions légales systématiquement et sans exception, sans considération du rang et de la position de la personne ayant agi.

En tant que filiale du Planatol GmbH, toutes les directives et tous les codes du PLANATOL France SARL Société à Responsabilité Limitée sont subordonnés à ceux de la société mère, Planatol GmbH.

4. Approbation, entrée en vigueur et mise à jour du code de conduite

Le code de conduite entrera en vigueur à partir du 04.11.2022. Les règles du présent code doivent être réexaminées régulièrement, mais au moins tous les deux ans, pour s'assurer de leur actualité et de leur adéquation et, le cas échéant, redéfinies.

La direction de chaque société du Groupe Planatol est tenue de respecter rigoureusement ce code, de le mettre en œuvre, et d'assurer et de contrôler son respect au sein de la société. Elle est également responsable de la diffusion du présent code de conduite et de sa nouvelle version ou modification à tous les niveaux du personnel de la société. Les responsables de conformité de chaque société apportent leur soutien.

La version respectivement en vigueur du code de conduite est disponible auprès du responsable conformité du Groupe Planatol.

5. Le code en bref

Notre code de conduite définit nos responsabilités et les comportements que nous attendons de nos collaborateurs afin de garantir un environnement de travail constructif et productif qui soutienne nos valeurs fondamentales et nos convictions. Il guide et aide nos collaborateurs à prendre les bonnes décisions et à faire ce qu'il faut.

Les questions de contrôle suivantes fournissent à chaque collaborateur une première aide à la décision en cas de doute concernant l'admissibilité d'un comportement :

- 1) Ma décision est-elle correcte et libre de tout intérêt personnel ?
- 2) Que penseraient d'autres personnes de cette décision ?
- 3) Suis-je prêt à assumer la responsabilité de cette décision ?
- 4) Cette décision est-elle conforme au présent code de conduite ?

Si vous pouvez répondre par « Oui » à toutes ces questions, l'acte ou la décision est très vraisemblablement correct et conforme aux principes de conduite définis ici. Si vous avez des doutes, adressez-vous à l'organe

interne compétent de l'entreprise pour clarifier le comportement à adopter.

N'oubliez pas :

- Agissez lorsque vous voyez un problème
- Demandez si vous avez des doutes.

6. Procédure de confirmation

Ce code de conduite doit être remis à chaque collaboratrice et collaborateur du groupe Planatol qui en fait la demande. Chaque cadre doit confirmer par écrit qu'il a reçu et lu le code de conduite, qu'il a porté les règles à la connaissance des collaborateurs dans son domaine de responsabilité respectif et qu'il s'est engagé, ainsi que les collaborateurs dans son domaine de responsabilité respectif, à les respecter. Les confirmations correspondantes sont conservées par les services des ressources humaines dans les dossiers du personnel. Si d'autres mesures de formation et de mise en œuvre sont décidées, tous les collaborateurs concernés en seront informés, preuve à l'appui.

7. Principes de comportement

Respect des lois et des normes sociales

Le groupe Planatol est présent sur de nombreux marchés de produits et dans de nombreuses régions du monde et est donc soumis à différents systèmes juridiques. Être un membre responsable de ces sociétés signifie pour nous respecter toutes les lois en vigueur, qu'elles soient locales ou suprarégionales, ainsi que les coutumes et traditions nationales - dans la mesure où elles correspondent à nos propres valeurs -, les autres réglementations, les règles internes, les directives et instructions de travail et les autres normes sociales. Le non-respect de ces règles peut nuire gravement à la réputation de notre entreprise ou avoir d'autres conséquences négatives.

Protection des droits humains

Le maintien et le respect des réglementations en vigueur pour la protection des droits humains sont notamment au centre de l'attention. Ils font partie intégrante de la responsabilité entrepreneuriale. Nos collaborateurs respectent, en particulier, la dignité et les droits personnels de tous les autres collaborateurs et collègues ainsi que ceux des tiers avec lesquels l'entreprise entretient des relations d'affaires.

Planatol respecte donc les droits de l'homme reconnus au niveau international et veille à ce qu'ils soient respectés.

Refus du travail forcé et du travail des enfants

Par ailleurs, nous ne tolérons aucune forme de travail forcé ni de travail des enfants.

Planatol et ses partenaires commerciaux n'emploient que des collaborateurs ayant atteint l'âge minimum requis pour effectuer un travail selon la législation nationale en vigueur. Les droits des enfants sont pris en compte et respectés.

Planatol refuse de collaborer avec les personnes ou les entreprises qui utilisent le travail des enfants ou le travail forcé en relation avec des marchandises ou des services livrés à ou pour Planatol.

Droits fonciers des communautés, y compris des peuples indigènes

Planatol respecte pleinement les droits de propriété et les droits fonciers des peuples et communautés indigènes. Planatol ne tolère pas l'accaparement des terres.

Respect des lois sur l'exportation, les douanes et les taxes ainsi que des lois sur les sanctions

Dans le contexte mondial, Planatol est tenu de garantir le respect des lois applicables en matière

d'exportation, de douane et de fiscalité ainsi que des lois sur les sanctions. Dans ce contexte, nous respectons toutes les réglementations applicables en matière d'importation, d'exportation et de transfert de marchandises, de technologies et de services, ainsi qu'en matière de circulation des capitaux et des paiements.

Prévention des conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle il existe un risque que les intérêts personnels d'un collaborateur ou d'un tiers aient des répercussions sur les intérêts de Planatol ou de ses clients. Il est très important pour nous que nos collaborateurs ne se retrouvent pas dans des situations de conflits d'intérêts ou de loyauté. Nous comptons sur nos collaborateurs pour prendre des décisions fondées exclusivement sur des critères objectifs et pour ne pas se laisser influencer dans leurs décisions commerciales par des intérêts et des relations d'ordre personnel. Tous les collaborateurs sont tenus, en cas de conflit potentiel entre des intérêts professionnels et privés, de prévenir immédiatement leur supérieur hiérarchique. Des conflits d'intérêts peuvent notamment survenir lorsqu'un collaborateur agit en tant que concurrent de Planatol et de ses filiales, exerce une activité pour une autre entreprise et a des liens correspondants ou conclut des transactions juridiques avec Planatol et ses filiales.

Toutes les relations commerciales avec des entreprises externes ou associées doivent être établies aux conditions usuelles du marché, satisfaire au principe de comparaison entre tiers (at arm's length) et être libres de tout intérêt personnel des collaborateurs. Les décisions doivent être basées sur des considérations objectives et non sur des intérêts personnels.

Secrets professionnels et commerciaux

Le Groupe Planatol dispose d'un précieux savoir-faire et de nombreux secrets professionnels et commerciaux. Ceux-ci incluent ce que l'on appelle des informations privilégiées. Ces connaissances constituent la base de notre réussite commerciale. Il est de notre responsabilité de garantir la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité de ces informations, aussi bien sous forme électronique que sur papier.

La transmission non autorisée de secrets professionnels et commerciaux ainsi que leur modification, destruction ou divulgation non autorisée peut être gravement préjudiciable pour le Groupe Planatol. Cela peut entraîner des sanctions professionnelles, civiles et pénales pour le collaborateur concerné. C'est pourquoi nous prenons toutes les mesures nécessaires et adéquates pour empêcher l'utilisation abusive de nos secrets professionnels et commerciaux. Nous reconnaissons la propriété intellectuelle de nos concurrents et partenaires commerciaux. Tous les collaborateurs sont tenus de garder ces secrets professionnels et commerciaux secrets vis-à-vis de tiers et de ne les utiliser que dans le cadre des accords passés avec les tiers concernés.

Protection des données

Des règles spécifiques s'appliquent à la protection des données à caractère personnel. Les données sont qualifiées de personnelles lorsqu'elles contiennent des informations concernant la situation personnelle ou factuelle d'une personne physique. Cela inclut par exemple l'adresse, les coordonnées bancaires, les profils d'utilisateur ou les cookies de clients, collaborateurs et fournisseurs. Il existe par ailleurs des catégories de données particulièrement sensibles telles que l'appartenance à une religion ou les données de santé. La protection de données à caractère personnel contre tout traitement, toute modification, diffusion ou suppression non autorisés est pour nous d'un intérêt majeur. Nous engageons nos collaborateurs à protéger les données à caractère personnel confiées au Groupe Planatol de tout traitement illicite et de toute utilisation abusive. Vous trouverez des informations détaillées à ce sujet dans la « Politique de confidentialité » du Groupe Planatol.

Dans ce contexte, la sécurité informatique revêt une importance particulière. Tous les collaborateurs et

collaboratrices sont tenus d'utiliser tous les systèmes d'information électroniques de manière respectueuse et éthique et légalement irréprochable en faisant appel aux mesures et procédures de sécurité disponibles (notamment le cryptage, les mots de passe) afin de protéger toutes les données du Groupe Planatol.

Qualité et sécurité des produits

Conformément aux normes de sécurité, nous mettons en œuvre des programmes de contrôle et de maintien des processus de travail et réalisons des analyses de risques et des mesures de prévention afin de garantir le respect des exigences de qualité généralement reconnues ou convenues par contrat pour nos produits. C'est pourquoi nous conservons un historique transparent et à jour pour démontrer l'utilisation des matériaux et des services correspondants ainsi que le respect des dispositions gouvernementales et industrielles. Sur demande, nous mettons à disposition des fiches de sécurité des produits contenant toutes les informations relatives à la sécurité.

Protection de l'environnement

Le Groupe Planatol et tous ses collaborateurs et collaboratrices ont une responsabilité commune pour la protection des personnes et de l'environnement et pour que les sites de l'entreprise soient des lieux sûrs et sains. La protection des personnes et de l'environnement ainsi que des ressources font partie des objectifs élémentaires de l'entreprise. Le Groupe Planatol s'engage en faveur d'une gestion durable et socialement responsable, à créer des conditions de travail sûres et saines ainsi qu'à s'efforcer de progresser en permanence dans les domaines de la sécurité, de la santé et de l'environnement. Chacun de nous est tenu d'exécuter son travail de manière à ne pas mettre en danger des tiers ou l'environnement et de signaler immédiatement tout accident, dysfonctionnement ou autre situation à risque aux services compétents de l'entreprise afin d'écartier les dangers le plus rapidement et le plus efficacement possible et de limiter les dommages. Les atteintes à l'environnement doivent être réduites au minimum et, grâce à des mesures de protection de l'environnement, être continuellement réduites et, le cas échéant, totalement éliminées.

Sécurité au travail

Nous sommes tous concernés par la sécurité au travail. Tous les collaborateurs et collaboratrices sont conjointement responsables de la sécurité au travail dans leur domaine. Les réglementations relatives à la protection de l'environnement, à la protection et à la sécurité au travail doivent être appliquées à la lettre. Au fil du temps, la baisse de la vigilance concernant les sources de danger est un problème. Le respect des consignes de sécurité est perçu comme pesant et les collaborateurs finissent par se convaincre qu'ils maîtrisent parfaitement les risques potentiels. Chaque collaboratrice et chaque collaborateur doit exiger de lui-même, dans son propre intérêt, mais également dans l'intérêt de ses collègues et de l'ensemble de l'entreprise, le respect systématique des consignes de sécurité. Dans ce contexte, les supérieurs hiérarchiques se doivent d'être exemplaires.

Les travaux dangereux qui présentent un risque accru en raison de la méthode de travail, du type d'activité, des substances utilisées ou de l'environnement parce que des mesures de protection suffisantes ne peuvent être mises en place, ne sont exécutés que par des collaborateurs expérimentés et spécialement formés.

Tous les employés sont tenus de respecter les règles de sécurité et de signaler les accidents au service compétent après avoir pris les mesures de premiers secours. Tous les travailleurs sont invités à identifier les points faibles en matière de sécurité au travail et de protection de la santé, à les signaler à leur supérieur hiérarchique ou à leur responsable de la sécurité au travail ou de la sécurité et à faire des propositions d'amélioration si nécessaire.

Afin de maintenir la sécurité au travail et de prévenir les accidents et les maladies professionnelles, nous réalisons des contrôles permanents des processus de travail et des mesures de protection existants et formons régulièrement nos collaborateurs.

Conditions de travail et développement du personnel

Les lois applicables et les normes internationales en vigueur sont strictement respectées au sein de nos entreprises. Le salaire versé à nos collaborateurs ainsi que les prestations sociales correspondent à toutes les lois en vigueur sur les salaires et les traitements, y compris les dispositions relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires, ou aux avantages légaux, au temps de travail et aux congés payés. Nos collaborateurs sont au cœur de notre entreprise et rémunérés régulièrement et ponctuellement pour leur travail.

La formation et le développement continus des employés sont un objectif important de Planatol, afin d'encourager chaque employé à réaliser son potentiel maximal.

Planatol soutient donc ses employés par des programmes d'apprentissage et de développement afin d'améliorer leurs performances lorsque cela est nécessaire.

Dialogue social, liberté d'association

Le groupe Planatol respecte, conformément aux dispositions légales, la liberté d'association et donc le droit de tous les salariés de constituer des syndicats et d'y adhérer, de former des comités d'entreprise, d'élire des représentants du personnel et de créer des associations similaires. Nos salariés n'ont à subir aucun désavantage personnel ou professionnel en raison de l'exercice de leurs droits.

Non-discrimination

Notre entreprise ne tolère aucune forme de discrimination ni de harcèlement, que ce soit en raison de l'âge, d'un handicap, de l'origine, de la race, du sexe, de l'identité sexuelle, de la religion, de l'attitude politique, la nationalité, la condition physique ou de l'activité syndicale. Nous respectons la dignité et les droits personnels de chacun.

Traitement des biens de l'entreprise

Nous utilisons les biens, les équipements d'exploitation et les moyens de travail ainsi que les documents commerciaux et toute autre propriété matérielle et intellectuelle du Groupe Planatol de manière responsable et exclusivement à des fins d'exploitation. Toute utilisation de ces biens à des fins inappropriées ou non autorisées est interdite.

Gratifications

L'octroi occasionnel de gratifications (en règle générale cadeaux ou invitations) fait partie, jusqu'à un certain point, des pratiques commerciales usuelles dans le cadre des relations avec les clients et les partenaires commerciaux. Cela peut cependant conduire à des conflits d'intérêts potentiels. C'est pourquoi les avantages personnels qui excèdent un niveau socialement acceptable et sont susceptibles d'entamer l'objectivité de la relation d'affaires ne peuvent être ni acceptés ni accordés. Ainsi, toute forme d'avantages directs et indirects à des partenaires commerciaux en rapport avec la négociation, l'attribution, la livraison, l'exécution ou le paiement d'ordres est interdite. Toutes les gratifications doivent être attribuées sans espèces.

À cet égard, nous renvoyons à la politique anticorruption ainsi qu'à la politique cadeaux et invitations.

Blanchiment d'argent

Aucune collaboratrice ni aucun collaborateur ne peut commettre des actes qui violent les réglementations nationales ou étrangères en matière de lutte contre le blanchiment d'argent. En cas de doute sur l'admissibilité de certaines transactions qui incluent un transfert d'argent liquide, il convient de consulter le service de comptabilité financière compétent le plus tôt possible.

Financement du terrorisme

La contribution à la lutte contre le financement du terrorisme est essentielle pour le groupe Planatol. C'est pourquoi nous ne tolérons aucune action susceptible de soutenir directement ou indirectement le financement du terrorisme.

Informations privilégiées et délits d'initié

En tant que membre du groupe financier Blue Cap AG, nous nous engageons en faveur d'un commerce de titres équitable et durable. Il est important pour la réputation de notre entreprise que nous traitions les informations privilégiées de manière confidentielle. Les informations privilégiées incluent toutes les informations non publiques dont on peut supposer qu'elles sont susceptibles d'influer fortement sur le cours de l'action ou la valeur de marché des titres d'initiés et en particulier le cours de l'action Blue Cap AG. Cela inclut notamment des informations sur les entreprises dans lesquelles Blue Cap AG envisage de prendre ou détient déjà une participation.

Une violation de l'obligation de confidentialité concernant des informations privilégiées ou des opérations d'initiés peut, outre la perte d'un avantage concurrentiel déterminant, entraîner des pénalités financières pour Blue Cap AG et des sanctions pénales à l'encontre du collaborateur concerné. Les violations des lois relatives aux délits d'initiés peuvent être évitées en respectant strictement les règles suivantes :

- N'achetez et ne vendez aucun titre au sujet duquel vous disposez d'informations privilégiées.
- Ne révélez pas d'informations privilégiées et ne parlez pas de ces informations à d'autres personnes, sauf s'il s'agit d'un collaborateur autorisé de Blue Cap AG ou d'un tiers autorisé qui a besoin de ces informations dans le cadre de ses fonctions.

Contactez le responsable de la conformité de Planatol France M. Laurent Lammens - si vous avez des doutes sur le fait que des informations puissent être considérées comme des informations privilégiées.

Interdiction de la corruption et des pots-de-vin

Le Groupe Planatol souscrit aux normes mondiales de lutte contre la corruption et respecte les normes juridiques en matière de prévention de la criminalité économique, notamment concernant la remise de pots-de-vin dans le secteur public. Selon la définition de Transparency International, à laquelle nous souscrivons, la corruption « consiste en l'abus d'un pouvoir reçu en délégation à des fins privées ». Lors du choix de partenaires commerciaux, les décisions relatives à l'établissement de relations d'affaires, mais aussi la conclusion de transactions, doivent être prises exclusivement sur la base de critères objectifs. Outre la qualité, la fiabilité et la compétitivité des prix, cela inclut également le respect des normes écologiques et sociales ainsi que les principes de bonne gouvernance. Nous nous désolidarisons totalement de toute forme de corruption, de pots-de-vin, d'influence abusive ou d'autres formes de criminalité économique dans le cadre des relations d'affaires.

Aucun collaborateur ni cadre dirigeant ne doit, dans le cadre de son activité, notamment lors de l'initiation, de la conclusion ou du traitement d'un contrat, exiger, accepter, proposer ou accorder un avantage personnel, ni à une entreprise, ni à une institution ou autorité publique, ni à une personne privée.

Ce code de conduite constitue notamment, avec les directives relatives à :

- Système d'alerte,
- les subventions,
- l'éthique financière,
- la concurrence,
- Code des fournisseurs

et la directive **anti-corruption** séparée

le cadre global du programme anti-corruption de Planatol et définit les normes minimales pour le groupe Planatol.

Relations avec les concurrents

Sont notamment interdits les accords avec les concurrents et les pratiques concertées ayant pour but ou pour effet d'empêcher ou de limiter la concurrence. Cela inclut les accords sur les prix, les offres, les conditions de vente, les quotas de production ou de ventes, mais également la répartition de clients, de territoires, de marchés ou de programmes de production. Sont interdits non seulement les accords formels, mais également les pratiques concertées, comme par exemple les discussions informelles ou les gentlemen's agreements ayant pour but ou pour effet de limiter la concurrence. Dans nos relations avec nos concurrents, nous devons veiller rigoureusement à ne pas donner ni recevoir d'informations qui pourraient permettre de tirer des conclusions sur le comportement actuel ou futur sur le marché de celui qui fournit les informations. Il convient de demander un conseil juridique avant d'entamer avec des concurrents des activités comprenant un échange d'informations. Les informations concernant les prix actuels ou futurs, les marges, les coûts, les parts de marché, les chiffres clés internes, les conditions de vente et des informations spécifiques sur les clients ne doivent pas être communiquées, reçues ou échangées avec des concurrents.

Relations avec les clients, les fournisseurs et les partenaires commerciaux

Les relations avec nos clients et fournisseurs, mais également avec des détenteurs de brevets ou preneurs de licence sont soumis à un certain nombre de clauses de non-concurrence. Conformément à ces dispositions, aucune collaboratrice et aucun collaborateur du Groupe Planatol ne limitera la liberté des clients en matière de fixation des prix ou de conditions de livraison à leurs partenaires commerciaux (limitations géographiques, de personnel ou matérielles). Les clauses d'exclusivité et de non-concurrence sont autorisées, dans la mesure où elles sont autorisées par la loi.

Nous attendons de nos clients, fournisseurs et partenaires commerciaux qu'ils respectent et partagent les valeurs et les normes sociales présentées dans ce code.

Collaboration au sein d'associations et associations d'entreprises

Même si la collaboration au sein d'associations et associations d'entreprises peut être utile pour Planatol, elle comporte un risque éventuel de violation des règles du droit de la concurrence, car les concurrents collaborent généralement aussi à de telles associations. Les collaboratrices et les collaborateurs du Groupe Planatol ne peuvent participer qu'aux événements dont les fins sont juridiquement admissibles. Des comptes-rendus de ces événements doivent être établis et conservés. Toute comparaison avec des concurrents ou tout échange d'informations doit être conforme à la législation correspondante. En cas de doute, il convient de demander un avis juridique.

Prévention des risques contractuels

Le Groupe Planatol respecte les obligations émanant de ses accords avec des tiers. Afin d'éviter des malentendus éventuels et des conséquences involontaires, le système de gestion des risques du Groupe Planatol exige que toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs dont le domaine de responsabilité inclut la conclusion d'accords et de contrats évaluent soigneusement, avant la signature du contrat, les droits et les devoirs ou les risques qui en découlent, sauf stipulation contraire.

Intégrité financière

Afin de conserver la confiance de nos actionnaires, de nos employés, de nos partenaires commerciaux, du public et des autorités publiques, nos rapports sur les transactions, les dépenses et toutes les autres activités commerciales doivent toujours être exacts, sincères et conformes aux principes comptables, aux lois et aux réglementations en vigueur.

Dons et sponsoring

Conformément à notre conception de ce que doivent être des relations publiques équilibrées, le Groupe Planatol accorde également un soutien financier et matériel sous forme de dons. Nous avons choisi de promouvoir en particulier les domaines de l'action sociale, de l'environnement, de l'éducation, de la science, de la santé, du sport, de l'art et de la culture. La décision de savoir si, et à quel niveau, le Groupe Planatol s'engage, est prise exclusivement par les directions des sociétés conformément à leur règlement intérieur.

8. Interlocuteurs internes et systèmes d'alerte

Planatol a mis en place un système de signalement pour se conformer aux normes juridiques, au présent code et aux directives qui y sont liées. Planatol attend de ses partenaires commerciaux qu'ils mettent ou aient mis en place un tel système.

Toutes les collaboratrices et les collaborateurs du Groupe Planatol s'adressent en cas de questions relatives au code de conduite à leur supérieur hiérarchique direct, au responsable de conformité compétent ou à la direction.

Toutes les collaboratrices et les collaborateurs du Groupe Planatol sont invités de signaler les violations du présent code de conduite immédiatement à leur supérieur hiérarchique direct, au responsable de conformité compétent ou à la direction. D'autres règles figurent dans la Directive sur le système d'alerte du Groupe Planatol.

Les collaborateurs peuvent également effectuer un signalement par e-mail ou par téléphone (anonymement), en s'adressant respectivement à compliance@blue-cap.de ou 089/28890907 (ce que l'on appelle la « Whistleblower-Hotline », la ligne téléphonique de signalement des infractions). La Whistleblower-Hotline est localisée au sein du service de gestion des investissements de Blue Cap AG. Les informations révélées seront ensuite transmises - si on le souhaite, sous forme anonyme - au conseil d'administration et au conseil de surveillance de Blue Cap AG.

Tous les supérieurs hiérarchiques sont tenus de surveiller les activités de leurs collaboratrices et de leurs collaborateurs, également quant à toute violation éventuelle de ce programme. Les violations constatées ou signalées par des collaboratrices et des collaborateurs doivent être immédiatement communiquées au responsable de conformité compétent.

L'entreprise assurera et garantira qu'aucune collaboratrice ni collaborateur ne soit désavantagé d'une manière ou d'une autre uniquement sur la base d'une déclaration de bonne foi. Dans la mesure où le lanceur d'alerte a lui-même commis des violations de ce programme, l'entreprise tiendra compte, en cas de mesures éventuelles à l'encontre du lanceur d'alerte, de la question de savoir si un préjudice pour l'entreprise a pu être évité grâce au signalement ou à une coopération en temps utile à l'élucidation des faits de violation.