

Gedragcode

Possehl Construction Group

1. Inleiding

Het vertrouwen dat klanten en andere belanghebbenden stellen in de bedrijven van de Possehl Construction Group - en in onze producten en bouwdiensten - is ons grootste bezit.

We zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de dagelijkse invulling van dit vertrouwen door ons eerlijk en oprecht te gedragen. Dit betekent dat we allemaal op de hoogte moeten zijn van de geldende bedrijfs- en wettelijke regels - en dat we ons er ook aan houden.

Als we merken dat er iets mis is, als we fouten maken of fouten van anderen herkennen, moeten we hen aanspreken en er dienovereenkomstig deze Gedragcode op reageren - zelfs als het ongemakkelijk is. Het is nooit acceptabel om een oogje dicht te knijpen. Bij twijfel moeten we deskundig advies inwinnen en om hulp vragen.

Elke medewerker is verantwoordelijk voor de reputatie en het succes van onze groep, ongeacht hun positie in het bedrijf.

 **LEES DEZE GEDRAGSCODE ALSTUBLIEFT GOED DOOR.**

2. Basis

2.1. Toepassingsgebied

Deze Gedragcode is van toepassing op alle medewerkers, leidinggevend en organen van alle bedrijven binnen de Possehl Construction Group wereldwijd. De groepen personen die hier worden gespecificeerd, worden hierna aangeduid als “medewerkers” (in het belang van leesbaarheid kunnen mannelijke voornaamwoorden als neutrale termen voor alle geslachten worden gebruikt).

2.2. Wettelijk gedrag

Het is absoluut essentieel dat iedereen die in of voor ons bedrijf werkt, zich aan de wet houdt. In het geval van grensoverschrijdende activiteiten geldt dit zowel voor de wetten van het eigen land als voor de wetten van de landen waarin we zaken doen.

De term “wetten” verwijst naar alle wettelijke regels, die relevant kunnen zijn voor het betreffende bedrijf. Overtredingen van de wet moeten strikt worden vermeden. Een medewerker die de wet overtreedt, ongeacht hun positie in het bedrijf, moet altijd verwachten te worden ontmaskerd en geconfronteerd met strafrechtelijke vervolging of disciplinaire maatregelen, inclusief beëindiging van hun arbeidsovereenkomst vanwege schending van hun verplichtingen onder het arbeidsrecht.

2.3. Waarden

Dit document stelt vast hoe onze medewerkers zich in verschillende situaties moeten gedragen gebaseerd op de kernwaarden van de Possehl Construction Group: veiligheid, persoonlijke verantwoordelijkheid, toekomst en respect.

De medewerkers associëren deze waarden met het volgende:

VEILIGHEID

We streven naar economisch succes om ons bedrijf en banen op lange termijn veilig te stellen.

PERSOONLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

We moedigen onze medewerkers aan om verantwoordelijkheid te nemen voor hun acties en belonen hen hiervoor.

TOEKOMST

We investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers, producten en processen.

RESPECT

We behandelen onze medewerkers, klanten, onderaannemers en leveranciers met respect, omdat we op dezelfde manier behandeld willen worden.

Deze waarden zijn ook een richtlijn in situaties, die niet expliciet worden genoemd in deze Gedragscode.

2.4. Speciale verantwoordelijkheid van managers

Elke manager is verantwoordelijk voor de aan hem toevertrouwde medewerkers. Onze managers fungeren als rolmodellen. De erkenning van medewerkers moet worden bereikt door onberispelijk gedrag, prestaties, integriteit en sociale vaardigheden. Onze managers stellen duidelijke doelen. Ze bevorderen de ontwikkeling van onze medewerkers, die hen kunnen benaderen met eventuele problemen en zorgen die ze hebben. Onze managers ondersteunen medewerkers bij het naleven van deze Gedragscode.

2.5. Verantwoordelijkheid van elke individuele medewerker

De acties van elke medewerker vormen de reputatie van de Possehl Construction Group en beïnvloeden hoe onze bedrijven worden waargenomen door onze zakelijke partners en het grote publiek. Elke medewerker moet zich bewust zijn van zijn verantwoordelijkheid en dienovereenkomstig handelen, vooral bij het uitvoeren van hun contractuele taken.

2.6. Implementatie en monitoring

We zullen alle medewerkers schriftelijk informeren over de inhoud van deze gedragscode en tijdens gerelateerde evenementen. Alle medewerkers worden ook voortdurend getraind in de praktische toepassing van deze Gedragscode.

Voor de Possehl Construction Group zijn een externe ombudsdienst, compliance officer en digitaal klokkenluidersplatform opgezet. De ombudsdienst en de compliance officer zijn verantwoordelijk voor de vertrouwelijke afhandeling van voorvallen die betrekking hebben op de naleving.

Elke medewerker heeft het recht en de plicht om eventuele schendingen van deze Gedragscode te melden en om advies te vragen bij twijfel. We leggen uit hoe je moet omgaan met tips en meldingen in onze klokkenluidersrichtlijnen. De bepalingen, procedures en aantekeningen in die richtlijnen zijn in wezen hetzelfde voor alle bedrijven binnen de Possehl Construction Group en zijn daarom even bindend voor alle medewerkers, leidinggevend en organen van de Possehl Construction Group.

Daar vind je niet alleen informatie over hoe je een schending kunt melden via verschillende communicatiekanalen, maar ook uitleg over welke soorten informatie je aan bepaalde personen kunt verstrekken en onder welke omstandigheden, welke communicatiekanalen we bieden voor het melden van incidenten, welke feedback je van ons zult ontvangen, hoe je als klokkenluider wordt beschermd en hoe we met je melding zullen omgaan.

① Als je twijfels hebt over bepaalde transacties, moet je altijd contact opnemen met de externe ombudsdienst of compliance officer, vooral als het antwoord op een van deze vragen “nee” is:

- **Is de transactie wettelijk toegestaan?**
- **Voldoet de transactie aan deze Gedragscode?**
- **Voel ik me comfortabel bij de transactie?**

3. Bescherming van medewerkers, informatie en eigendom

3.1 Gelijkheid en eerlijke behandeling

Gelijke kansen en gelijke behandeling zijn essentiële aspecten van eerlijke, open en onbevooroordeelde interacties. Dit is de enige manier om onze productiviteit, concurrentiekracht, innovatie, creativiteit en efficiëntie te maximaliseren.

We respecteren de rechten en waardigheid van elke individuele medewerker. We waarderen alle medewerkers in gelijke mate - ongeacht hun nationaliteit, cultuur, religie, etniciteit, geslacht, handicap, seksuele identiteit of leeftijd. Elke medewerker heeft het recht om beschermd te worden tegen discriminatie, misbruik en intimidatie, evenals het recht om gelijkwaardig en met respect behandeld te worden.

① Zorg ervoor dat je gedrag anderen niet intimideert, beledigt of kleinerend is.

Vermijd elk gedrag dat verward kan worden met seksuele intimidatie.

Respecteer religieuze overtuigingen.

Misbruik geen persoonlijke informatie.

Verspreid geen geruchten.

3.2 Bescherming van persoonsgegevens

Persoonsgegevens mogen alleen worden verzameld, verwerkt of gebruikt voor zover nodig voor gespecificeerde, duidelijke en legitieme doeleinden. Dergelijke gegevens mogen alleen worden bewaard zolang wettelijk toegestaan en noodzakelijk is voor de uitvoering van de betreffende taken. Alle persoonsgegevens moeten van de vereiste hoge kwaliteit zijn en beschermd worden tegen ongeoorloofde toegang. Het gebruik van gegevens moet altijd transparant zijn voor de betrokkenen, die recht hebben op informatie, het recht hebben om rectificatie van onjuiste persoonsgegevens te verzoeken en, indien van toepassing, het recht hebben om bezwaar te maken tegen gegevensverwerking en het recht om hun gegevens te laten blokkeren of wissen.

Toegang tot persoonlijke gegevens is beperkt tot medewerkers die de juiste autorisatie hebben en die die informatie uitsluitend voor zakelijke doeleinden moeten raadplegen. Iedereen die toegang heeft tot dergelijke gegevens is verplicht tot strikte vertrouwelijkheid.

① Geef persoonlijke gegevens alleen door aan derden als je hiertoe geautoriseerd bent in elk afzonderlijk geval.

3.3 IT-beveiliging

Informatietechnologie (IT) is een integraal onderdeel geworden van het dagelijkse bedrijf van de Possehl Construction Group, maar het brengt ook een groot aantal risico's met zich mee. De dreiging van cybercriminaliteit neemt in een alarmerend tempo toe. Alle medewerkers moeten te allen tijde strikt de relevante beveiligingsmaatregelen in acht nemen (bijvoorbeeld wachtwoordregels).

① Maak je vertrouwd met de geldende IT-beveiligingsvoorschriften en houd je aan de relevante specificaties.

Open nooit e-mails of bijlagen die je verdacht vindt (bijvoorbeeld omdat je deze van een onbekende hebt ontvangen).

3.4. Gezondheid en -veiligheid op het werk

De Possehl Construction Group neemt haar verantwoordelijkheid voor de gezondheid en veiligheid van medewerkers zeer serieus. We zorgen voor arbeidsgezondheid en -veiligheid op onze bouwplaatsen, in onze fabrieken en op onze kantoren in overeenstemming met de geldende voorschriften.

We handhaven en bevorderen de gezondheid, prestaties en tevredenheid van onze medewerkers door voortdurende verbetering van onze arbeidsomstandigheden en het nemen van verschillende maatregelen om risico's te voorkomen en de gezondheid te bevorderen. De voorschriften met betrekking tot maximale werktijden moeten te allen tijde strikt worden nageleefd. Onze medewerkers mogen geen alcohol en andere drugs gebruiken tijdens het werk.

① Houd je aan de voorschriften voor arbeidsgezondheid en -veiligheid.

Breng nooit de gezondheid en veiligheid van je collega's of zakelijke partners in gevaar.

Neem alle redelijke en wettelijk vereiste maatregelen binnen je bevoegdheid om ervoor te zorgen dat je werkplek altijd veilig is.

3.5. Vertrouwelijkheid

Informatie is een zeer waardevol bezit. De open, gerichte en effectieve overdracht van informatie is cruciaal voor het succes van ons bedrijf. Het is echter net zo belangrijk dat vertrouwelijke informatie alleen wordt doorgegeven aan medewerkers en zakelijke partners die gemachtigd zijn om deze te ontvangen als onderdeel van hun functieomschrijving.

In het belang van het bedrijf moet elke medewerker ongeoorloofde toegang van derden tot vertrouwelijke bedrijfsinformatie voorkomen die alleen bedoeld is voor een beperkt aantal personen. Een groot aantal feiten kan worden geclassificeerd als vertrouwelijke informatie, waaronder offertes, nieuwe producten en processen, contracten, zakelijke relaties, de status van onderhandelingen, juridische geschillen en financiële indicatoren.

- ① Behandel alle informatie van je bedrijf met zorg en geef deze niet door aan onbevoegde personen.**

3.6 Kwaliteit van bouwdiensten en producten

Het succes van de Possehl Construction Group is gebaseerd op onze wens om de hoogste kwaliteit te waarborgen en te streven naar voortdurende verbetering. Onze klanten verwachten dat we zorgvuldig en nauwgezet werken.

Eventuele onvermijdelijke afwijkingen van gedefinieerde bouwmethoden of productspecificaties moeten expliciet worden goedgekeurd door de klant en mogen alleen worden gedaan na een grondig onderzoek door de verantwoordelijke medewerkers op basis van de geldende wetgeving.

- ① Houd er rekening mee dat het vaak veel duurder is om van een gebrekkige constructie af te komen. Dit schaadt ook onze reputatie bij de klant.**

3.7 Bedrijfseigendom

De materiële en immateriële activa van de Possehl Construction Group worden gebruikt ter ondersteuning van onze medewerkers bij het bereiken van de bedrijfsdoelen. Ze mogen alleen worden gebruikt volgens de bedrijfsregels.

Elke medewerker is verplicht om het eigendom van de bedrijven in de Possehl Spezialbau Groep te beschermen tegen verlies, diefstal en misbruik. Elk item of apparatuur dat toebehoort aan de bedrijven in de Possehl Construction Group mag alleen voor privédoeleinden worden gebruikt of van de locatie worden verwijderd met uitdrukkelijke toestemming van de relevante leidinggevende of in overeenstemming met de relevante bedrijfsregels.

- ① Behandel bedrijfseigendommen (zoals voertuigen en bouwapparatuur die voor je werk zijn verstrekt) met zorg.**

4. Samenwerking met zakelijke partners

4.1 Belangenconflicten

Wanneer de privébelangen van een medewerker (mogelijk) botsen met de belangen van de Possehl Construction Group, wordt dit aangeduid als een “belangenconflict”. Een medewerker kan worden beïnvloed door een belangenconflict, met name als ze enige vorm van nevenwerkzaamheden verrichten of als hun vrienden en familie bepaalde zakelijke belangen hebben. Als een medewerker zijn eigen belangen boven die van het bedrijf stelt, kan dit het bedrijf schaden.

Daarom moeten medewerkers elk conflict tussen hun privé- en commerciële belangen vermijden - of zelfs alleen al de schijn daarvan. Alle beslissingen moeten gebaseerd zijn op objectieve criteria en mogen niet worden beïnvloed door persoonlijke belangen of relaties.

① Vermijd zelfs de schijn van een belangenconflict en meld eventuele schijnbare of daadwerkelijke belangenconflicten aan je leidinggevende, de compliance officer of de ombudsdienst.

4.2 Geschenken en uitnodigingen

Als het gaat om het onderhouden van zakelijke relaties, is het gebruikelijk om geschenken uit te wisselen, gastvrijheid te bieden en uitnodigingen te versturen. In deze context kan het vaak moeilijk zijn om te beoordelen of dergelijke geschenken en uitnodigingen gepast zijn.

Als algemene regel mag een geschenk of uitnodiging niet worden aangeboden of geaccepteerd als dit invloed kan hebben op een onafhankelijk besluitvormingsproces - zelfs als de invloed of inmenging slechts schijnbaar is. De enige uitzonderingen zijn geschenken die aan iemand worden gegeven bij een specifieke gelegenheid, promotionele geschenken en uitnodigingen die verband houden met een specifiek zakelijk doel. Onder geen enkele omstandigheid mogen medewerkers contant geld of andere monetaire geschenken geven of accepteren.

① Als je twijfels hebt over een geschenk, accepteer het dan niet.

4.3. Verbod op corruptie

Corruptie (of omkoping) houdt in dat iets van waarde wordt gegeven of geaccepteerd om een voordeel te behalen of invloed uit te oefenen - of om anderen zo'n voordeel of invloed te geven - op een manier die in strijd is met de principes van eerlijkheid en integriteit. Corruptie is een ernstig probleem bij commerciële transacties. Het beïnvloedt besluitvorming, belemmert vooruitgang en innovatie, bevordert oneerlijke concurrentie en schaadt de samenleving. Corruptie is verboden.

Het kan leiden tot boetes voor bedrijven en strafrechtelijke sancties voor de betrokken medewerkers.

Medewerkers mogen nooit enige vorm van smeergeld aanbieden of accepteren, direct of indirect.

- ① Als je vermoedt dat er sprake is van corrupt gedrag, neem dan onmiddellijk contact op met de externe ombudsdienst of compliance officer.**

Gebruik het klokkenluiderssysteem

4.4 Omgaan met autoriteiten

Bij het omgaan met overheidsfunctionarissen, verkozen functionarissen, regeringen, autoriteiten en andere openbare instellingen, ongeacht of ze onze klanten zijn of staatscontroleautoriteiten, moeten we vaak speciale wettelijke voorwaarden in acht nemen. Dit geldt met name voor geschenken, gastvrijheid en uitnodigingen. Zelfs individuele overtredingen kunnen ernstige gevolgen hebben, waardoor bedrijven in de Possehl Construction Group permanent worden uitgesloten van openbare aanbestedingen.

Bij dergelijke transacties moeten medewerkers ervoor zorgen dat ze zichzelf of de bedrijven in de Possehl Construction Group niet blootstellen aan onnodige risico's. Alle informatie die aan een overheidsinstantie wordt verstrekt, moet waarheidsgetrouw en nauwkeurig zijn en tegelijkertijd de belangen van het bedrijf effectief beschermen.

- ① Vermijd het aanbieden aan overheidsfunctionarissen van meer dan een kopje koffie of een glas water.**

4.5. Eerlijke en vrije concurrentie

Eerlijke en vrije concurrentie wordt gewaarborgd door de geldende mededingings- en antitrustwetten, die ervoor zorgen dat er geen oneerlijke concurrentie op de markt is - ten behoeve van alle marktdeelnemers. In het bijzonder is het verboden voor concurrenten om overeenkomsten aan te gaan of hun bedrijf te coördineren op een manier die vrije concurrentie voorkomt of beperkt. Het is ook ontoelaatbaar dat bedrijven een dominante marktpositie misbruiken. Anti competitieve praktijken kunnen niet alleen de goede reputatie van de Possehl Construction Group aantasten, maar ook leiden tot zware boetes, straffen en schadeclaims.

We gebruiken alleen toegestane middelen om te concurreren met andere bedrijven en houden de marktsituatie in de gaten. Elke praktijk, die illegaal is of een aansprakelijkheidsrisico met zich meebrengt, is verboden.

- ① Wanneer je contact hebt met onze concurrenten, zorg er dan voor dat er geen informatie wordt ontvangen of verstrekt die de huidige of**

toekomstige bedrijfsplannen van de persoon die de informatie verstrekt, onthult.

Wanneer je met onze concurrenten praat of op andere manieren met hen omgaat, vermijd dan elk onderwerp dat belangrijk is voor onze concurrentie. Hieronder vallen prijzen, prijsstelling, bedrijfsplannen, ontwikkelingsfasen en levertijden.

5. Verantwoordelijkheid als lid van de samenleving

5.1 Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Als we verantwoordelijk met elkaar willen omgaan, moeten we mensenrechten respecteren en onze medemensen waarderen. Elke medewerker is verantwoordelijk voor het waarborgen van fundamentele sociale normen en het niet schenden van mensenrechten. Dit is essentieel voor alle menselijke interacties en geldt daarom niet alleen voor omgang binnen het bedrijf, maar ook voor omgang met onze zakelijke partners.

5.2 Betrokkenheid bij de gemeenschap

Possehl Construction Group staat haar medewerkers over het algemeen toe om openbare functies op lokaal of nationaal niveau te vervullen. Deze medewerkers moeten er echter voor zorgen dat hun openbare optredens de reputatie van het bedrijf niet schaden. Bij het uiten van hun persoonlijke meningen moeten ze zich onthouden van verwijzingen naar hun rol of positie binnen het bedrijf.

5.3 Communicatie met de media

Telkens wanneer de media informatie ontvangt over bedrijven in de Possehl Construction Group (bijvoorbeeld financiële gegevens, informatie over ongevallen en crises, overnames, bedrijfsverkopen of veranderingen in het management), is goedkeuring vereist van de afdeling Corporate Communications van L. Possehl & Co. mbH. Hetzelfde geldt wanneer individuele medewerkers in het openbaar meningen uiten die betrekking hebben op het bedrijf.

5.4 Juiste boekhouding en exportcontroles

Onze boekhouding moet nauwkeurig de financiële situatie van de bedrijven in de Possehl Construction Group weerspiegelen. We besteden de grootste zorg aan het documenteren van onze zakelijke transacties. Alle boekingen en registraties moeten tijdig, volledig, nauwkeurig en correct zijn.

Elke medewerker is verantwoordelijk voor het nakomen van alle belasting- en douaneverplichtingen, het verifiëren van de identiteit van alle klanten, zakelijke partners en andere derde partijen waarmee we zaken willen doen, het transparant en open rapporteren van alle geldstromen, en het naleven van alle voorschriften voor de import en export van goederen, diensten en informatie.

De voor deze doeleinden verstrekte procedures, zoals handtekening regels, archiefsystemen en documentatieprocessen, moeten worden gebruikt zoals bedoeld.

5.5 Donaties en sponsoring

De enige eigenaar van de Possehl Construction Group is de non-profit Possehl Stichting, die uitsluitend verantwoordelijk is voor het verlenen van donaties. Als een sponsorschap in uitzonderlijke gevallen zinvol is voor een van de groepsbedrijven, moet goedkeuring worden verkregen van het management van Possehl Spezialbau GmbH.

5.6 Milieubewustzijn

In de Possehl Construction Group zijn onze acties gebaseerd op milieubewustzijn. Een van onze belangrijkste verantwoordelijkheden is om voorzichtig om te gaan met milieuvraagstukken en onze beperkte natuurlijke hulpbronnen te behouden. Ons doel is om continu onze energie- en grondstoffenbehoeften te minimaliseren en negatieve impact op het milieu te verminderen. De bedrijven in onze groep verbinden zich ertoe te voldoen aan de geldende milieuregels en bedrijfsnormen. De bedrijven in de Possehl Construction Group dragen actief bij aan milieubescherming door de ontwikkeling en het brede gebruik van groene technologieën te bevorderen.

5.7 Politieke belangenbehartiging

De bedrijven in de Possehl Construction Group zijn betrokken bij verschillende brancheverenigingen. Elke politieke belangenbehartiging wordt uitsluitend via die brancheverenigingen uitgevoerd. Als medewerkers functies binnen brancheverenigingen willen vervullen, moeten ze goedkeuring krijgen van het management van Possehl Spezialbau GmbH.