CHARTE ETHIQUE

NOVEMBRE 2024

Le mot du Directeur Général

Le Groupe PORTMANN :
un savoir-faire, des valeurs, une éthique

Le Groupe PORTMANN, reconnu pour sa qualité et sa fiabilité, s'est imposé grâce à votre implication tant à titre personnel que collectif.

Au-delà des convictions et des engagements qui nous rassemblent, je souhaite formuler dans cette Charte Ethique, les règles de conduite qui s'imposent à nous, à vous, à tous les collaborateurs.

A travers cette charte, il ne s'agit pas seulement de rappeler que le travail, l'exercice de l'ensemble de nos missions au sein du Groupe PORTMANN implique un strict respect des lois et règlements en vigueur, il s'agit aussi d'énoncer les principes d'éthique professionnelle qui doivent en toutes circonstances inspirer nos comportements.

La lutte contre la corruption figure au premier rang de ces principes.

Parce que le Groupe PORTMANN s'est construit autour de valeurs fortes qui façonnent notre culture et déterminent nos actions, j'invite bien sûr tous les collaborateurs à exercer une très grande vigilance quant à la bonne application de cette charte.

Ainsi, je demande à chacun d'entre vous de s'approprier ces règles et principes d'éthique professionnelle, qui doivent en toutes circonstances guider nos comportements, et de bien vouloir les rappeler régulièrement à nos partenaires externes.

PORTMANN, signature humaine, technique et culturelle identifiée et reconnue, renforcera d'autant plus la confiance de ses clients privés et publics.

Jean Michel BAUER

Directeur Général

LA CHARTE ETHIQUE DU GROUPE PORTMANN

« Engagement, audace, flexibilité pour une excellence dans la confiance » sont les valeurs fortes du Groupe PORTMANN.

C'est dans un environnement sain et intègre qu'elles donneront toute leur dimension. La présente Charte Ethique, en affirmant ces valeurs d'engagement, d'audace, de flexibilité précise leur cadre d'expression, en particulier à l'égard des partenaires et parties prenantes.

➢ ENGAGEMENT

L'engagement de tous, à tous niveaux et à chaque instant, pour construire des relations pérennes avec nos clients et partenaires et l'engagement en tant que facteur d'épanouissement professionnel. Il implique la nécessité d'adopter l'attitude et le comportement irréprochables nécessaires à la satisfaction desdits engagements.

➢ AUDACE

L'audace de se lancer des défis, de sortir du cadre, de penser plus grand, de s'appuyer sur des profils variés et des personnalités diverses pour innover, construire et avancer ensemble ; et la satisfaction d'avoir osé. Pour que cet exercice ne soit jamais facteur de risque, les collaborateurs du Groupe PORTMANN prennent l'engagement de toujours respecter les limites fixées par la loi et les termes de la présente charte.

➢ FLEXIBILITE

Nous nous efforçons en permanence d'agir avec flexibilité, adaptation et solidarité, pour donner dans la transparence le meilleur service à nos clients, confrontés à un monde volatile et instable.

➢ EXEMPLARITÉ DANS LA CONFIANCE

Confiance, respect et humanité sont nos socles historiques pour nos relations internes et nos relations avec nos clients partenaires. Elle engage le Groupe PORTMANN à assurer en toutes circonstances le bien-être de ses collaborateurs et la probité de ses dirigeants.

Cette Charte Ethique s'applique à tous les collaborateurs du Groupe PORTMANN

Notre Charte Ethique fixe les règles et standards de l'ensemble de notre Groupe. Chaque collaborateur doit en prendre connaissance et se l'approprier. Nous sommes tous les garants des engagements de notre Charte dans le cadre de la réalisation de nos missions au quotidien. Nous devons tous faire preuve de vigilance, de bon sens et de conscience dans nos actions, à chaque instant.

L'éthique est l'affaire de tous : soyons vigilants et anticipons les risques potentiels inhérents à nos fonctions et responsabilités.

L'éthique est l'affaire de tous : nous sommes tous tenus d'anticiper les risques liés à nos fonctions et responsabilités.

Dans la prise de décision, cette charte ne peut couvrir la totalité des situations qui peuvent se présenter, il est alors nécessaire de se poser trois questions :

- Est-ce légal ? Est-ce conforme aux valeurs du Groupe PORTMANN ?
- Le Groupe PORTMANN, l'entreprise, les partenaires économiques et/ou parties prenantes sont-ils à l'abri de tout impact négatif résultant de ma décision ?
- Si ma décision était rendue publique, serais-je capable de l'assumer ?

En cas de réponse « non » à l'une de ces questions et/ou au moindre doute, le collaborateur est invité à solliciter l'avis de sa hiérarchie.

Acteur historique, entrepreneurs passionnés, et parce que nous défendons jour après jour, **l'excellence** de notre savoir-faire, la proximité avec nos clients et l'adaptation permanente, fondement d'une confiance partagée, nous faisons de la prévention de la corruption et des fraudes un engagement permanent.

- **Corruption** : elle consiste à proposer, céder ou promettre un avantage en l'échange de l'accomplissement (ou de l'absence d'accomplissement) d'un acte par un professionnel en violation de ses obligations.

- **Trafic d'influence** : il se caractérise par le fait, pour une personne, de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers. Le trafic d'influence implique ainsi trois acteurs :
  - **Le bénéficiaire** : celui qui fournit des avantages ou des dons
  - **L'intermédiaire** : celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position
  - **La personne cible** qui détient le pouvoir de décision : autorité ou administration publique, douane, magistrat, expert…).

Les collaborateurs ont interdiction d'adopter un comportement susceptible de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Il est donc fondamental pour les collaborateurs de faire la différence entre les usages commerciaux qui ne portent pas atteinte à l'image et à l'intégrité du Groupe PORTMANN ou qui ne sont pas effectués au détriment du Groupe PORTMANN, et les faits susceptibles de caractériser une infraction.

A TITRE D'EXEMPLE

Comportements strictement interdits, notamment

- **Accepter une somme d'argent** sous quelque forme que ce soit qui ne résulte pas de l'exécution du contrat.

- **Privilégier un fournisseur** ou sous-traitant plutôt qu'un autre en échange d'une quelconque contrepartie ou avantage.

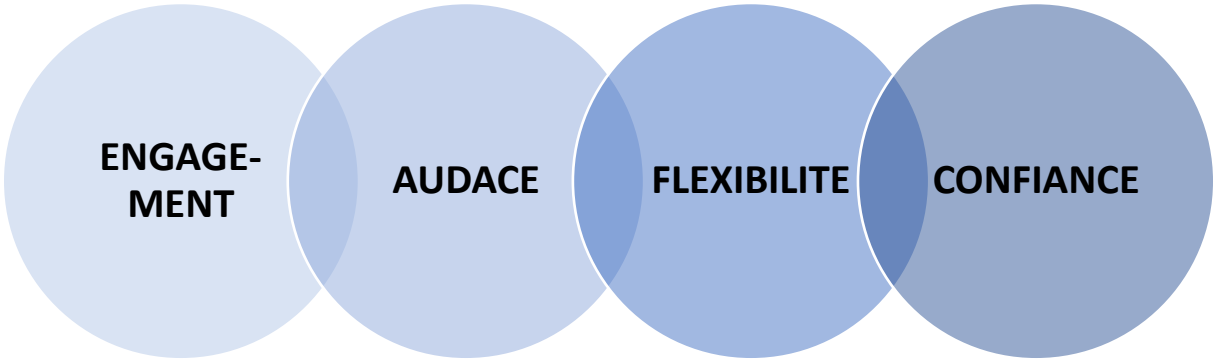
- **Accepter d'établir des avenants de complaisance** à un sous-traitant ou prestataire, en cours de contrat, en contrepartie d'un cadeau, avantage, ou somme d'argent.

Protection des collaborateurs

Les collaborateurs du Groupe PORTMANN qui s'interrogent sur une situation dont ils ont connaissance et qui est susceptible de contrevenir aux règles éthiques du Groupe PORTMANN sont encouragés à solliciter leurs supérieurs hiérarchiques directs ou indirects mais peuvent aussi saisir directement le référent éthique :

L'utilisation de bonne foi de ce dispositif, quand bien même les faits dénoncés s'avéreraient inexacts ou n'auraient donné lieu à aucune poursuite, ne peut exposer son auteur à des sanctions.

En revanche, c'est l'utilisation abusive de la procédure d'alerte qui expose son auteur à des sanctions disciplinaires, ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

Notre vision : poursuivre notre développement en visant en permanence l'excellence et en nous inscrivant résolument dans une démarche sociétale et environnementale responsable et respectueuse des générations futures.

Notre mission : apporter le meilleur service à nos clients, en apportant des solutions de supply chain sur mesure en France et en Europe tout en garantissant la sécurité de tous et dans le respect des standards de la profession.