



# **ABO-Group Environment**

## Code de conduite

## Avant-propos

ABO-Group Environment NV est un ensemble de bureau d'ingénierie et de conseil, actif dans les domaines d'investigations de sol, d'études géotechnique et géophysique, de l'environnement et de l'énergie. Avec ses départements de Conseil, de Testing et de Monitoring ABO-Group est présent en Belgique, en France, aux Pays-Bas, ainsi qu'à l'international. ABO-Group garantit une solution durable à ses clients. Dans nos trois pays d'origine, chaque entreprise opère sous le nom d'ABO, tout en conservant sa propre expertise, son identité, son authenticité et ses valeurs. Cette flexibilité favorise la continuité de la politique, qui se reflète à son tour sur la solidité financière du Groupe.

Le monde dans lequel nous vivons et travaillons est de plus en plus complexe. Pour s'assurer que chacun y trouve sa place, nous avons élaboré, en tant que Groupe, un code de conduite. Ce code explique clairement notre manière de faire des affaires. Il couvre les questions les plus importantes concernant la façon dont nous travaillons, repris dans un cadre simple.

Les règles décrites dans ce code incarnent les valeurs qui doivent inspirer les employés de notre entreprise au quotidien et servir de base au fondement de notre culture d'entreprise. De bonnes relations et un code de conduite intègres sont les clés du succès.

Nous comptons sur chaque employé pour adhérer à ce code et contribuer ainsi au succès de notre entreprise.

Le Conseil d'Administration



# Contenu

1. Dispositions générales	4
Notre mission	4
Nos valeurs	4
2. Code de conduite	5
Égalité des chances	5
Comportement inapproprié, violence et harcèlement	5
Information personnelle et protection de l'information	5
Protection des données	6
Sécurité et santé	6
Politique en matière d'alcool et de drogues	7
Conflits d'intérêts	7
Pots-de-vin et corruption	8
Cadeaux et divertissements – déclaration	8
Communication externe	8
Délit d'initié	8
3. Mise en œuvre	9



# 1. Dispositions générales

## 1.1. Notre mission

La mission d'ABO-Group est la suivante: "Contribuer au développement d'un cadre de vie durable en apportant des solutions techniques (environnementales) avec le soutien d'une équipe d'experts multidisciplinaires."

Le modèle d'entreprise d'ABO-Group est appliqué de manière flexible et suit les différentes tendances des nouvelles techniques, les besoins des clients et l'évolution des réglementations dans les différents marchés et pays dans lesquels nous opérons.

Notre culture est une culture familiale axée sur les personnes, ce qui correspond à l'ADN d'ABO-Group. La relation entre les gens est au centre de cette culture. L'attention portée aux clients et aux employés passe avant tout. Une grande partie de notre temps est consacrée au soutien des clients et des employés, à la participation, à l'ouverture et au bien-être. En deuxième lieu vient la culture axée sur les résultats. Nous sommes orientés vers le marché. L'esprit d'entreprise, la croissance, l'innovation, la productivité, la rentabilité et l'obtention de résultats sont sans arrêt stimulés.

## 1.2. Nos valeurs

Nos valeurs d'entreprise sont au cœur de notre culture : "Ambition", "Best Practices"( Meilleures pratiques) et "Open Minded" (Ouverture d'esprit). Elles constituent nos forces motrices et sont partagées avec tous nos interlocuteurs.

### **Ambition**

Nous avons l'ambition de devenir la référence dans chacun de nos marchés, domaines et niches. Nous nous efforçons de progresser en développant sans cesse nos services et en diversifiant nos activités tant en Europe qu'en dehors. Nous soutenons le développement de nos employés en leur donnant les ressources nécessaires pour évoluer au sein de l'organisation et ainsi réaliser leurs ambitions. Nous encourageons les employés à rechercher des solutions créatives pour nos clients. Nous ne cessons jamais d'apprendre.

### **Best Practices**

Nous aspirons à la qualité et aux solutions durables en tenant compte du bien-être de l'individu, de la sécurité et de l'environnement. Nous gérons de façon efficace les ressources disponibles et nous nous concentrons sur nos succès. Notre approche efficace et orientée vers les résultats est soutenue par notre mentalité d'aller droit au but. C'est ainsi que nous livrons la qualité souhaitée en temps voulu. Nous nous conformons aux lois, décrets et règlements. Nous honorons nos engagements et croyons en l'équité, l'objectivité et la loyauté.

### **Open Minded**

Nous plaçons la collaboration tant en interne qu'en externe sous le signe du respect et de l'intégrité. Nous nous engageons sur une relation et un engagement constructifs. La confiance mutuelle est une valeur essentielle.

Nous attachons de l'importance à une communication interne transparente, honnête et ouverte afin que nos employés puissent transmettre cette mentalité positive à nos clients. Nous rejetons toute forme de discrimination.

## 2. Code de conduite

### 2.1. Égalité des chances

Au sein d'ABO-Group, nous attachons beaucoup d'importance à l'égalité des chances. Nous encourageons la diversité dans le recrutement, les promotions, l'évolution, la succession, etc., sans distinction de sexe, de couleur de peau, d'origine, d'orientation sexuelle, d'âge, de religion ou de convictions politiques.

Nous nous efforçons d'attirer et de développer les talents, de travailler ensemble et de fournir le meilleur service à nos clients, fournisseurs et sous-traitants, en promouvant la diversité, l'égalité des sexes, le respect et l'appréciation.

### 2.2. Comportement inapproprié, violence et harcèlement

Nous ne tolérons pas les comportements inappropriés (conflits, harcèlement, discrimination, harcèlement sexuel et agressions) dans notre entreprise. Chaque employé a le droit d'exercer son travail librement et sans pression psychosociale. Si cela devait néanmoins se produire, les employés peuvent contacter le responsable RH et/ou la personne de confiance interne en toute confidentialité.

### 2.3. Information personnelle et protection de l'information

#### 2.3.1. Information personnelle

ABO-Group est conscient que le traitement approprié des données personnelles est un aspect indispensable de la loi sur la protection de la vie privée. La ligne de conduite d'ABO-Group est bien évidemment conforme à la loi actuelle sur la protection des données personnelles et également au règlement général sur la protection des données (RGPD) du 25 mai 2018.

ABO-Group est responsable des actions suivantes :

- Traiter les données personnelles - conformément à la finalité pour laquelle elles ont été fournies. Ces finalités et types de données personnelles sont décrits dans la déclaration de confidentialité sur notre site web.
- Limiter le traitement des données personnelles à celles nécessaires pour les finalités déterminées.
- Demander l'autorisation explicite à la personne concernée lorsqu' ABO-Group utilise ses données personnelles.
- Mettre en place les mesures techniques et organisationnelles nécessaires afin de garantir la sécurité des données personnelles.
- Ne pas transmettre de données personnelles à d'autres parties, à moins que cela soit nécessaire pour atteindre les finalités pour lesquelles elles ont été fournies.
- Être informé des droits relatifs aux données personnelles et sensibiliser les membres du personnel au respect de ces droits.

La présente déclaration de confidentialité est structurée comme suit :

- Finalités du traitement des données (général)
- Activités de marketing
- Personnel
- Mise à disposition auprès de tiers
- Délai de stockage
- Degré de sécurité
- Droits des personnes concernées
- Réclamations
- Coordonnées de contact
- Mise à jour de la politique de confidentialité

### 2.3.2. Protection des données

ABO-Group fournit à ses employés un accès à l'internet ainsi qu' une adresse électronique qui peut être utilisée via des PC, ordinateurs portables, téléphones, tablettes et/ou téléphones mobiles. ABO-Group facilite ainsi la communication interne et externe.

Dans le cadre du RGPD et de l'utilisation croissante des logiciels, d'internet et du courrier électronique, ainsi que de la téléphonie et des outils TIC, il est important de mettre en avant un certain nombre de principes afin de :

- Eviter tout comportement inapproprié (utilisation illégale ou inappropriée)
  - Prévenir, dans la mesure du possible, l'utilisation ou la possession illégale de logiciels.
  - Garantir la protection des réseaux et des systèmes informatiques
  - Protéger les informations professionnelles contre toute divulgation non autorisée
- Encourager l'utilisation et la consommation optimales et efficaces de l'infrastructure TIC.

### 2.4. Sécurité et santé

Dans toutes ses activités, ABO-Group accorde la priorité au bien-être de son personnel et à celui de ses tiers. La santé et la sécurité de nos employés sont nos préoccupations majeures. Nous sommes également attentifs à la sécurité au travail, aux conditions de travail saines et agréables, au respect de l'environnement et aux problèmes psychologiques et physiques.

La direction et l'équipe de direction assument leur responsabilité en ce qui concerne la sécurité et la santé de tous les employés. Pour cela, ils s'engagent à mettre à disposition les ressources nécessaires pour mener une politique de prévention active et dynamique.

ABO-Group traduit sa politique de prévention par les objectifs concrets suivants :

- Prévention des accidents, des blessures physiques, des dommages matériels et des dommages environnementaux.
- Encourager la sécurité et la santé au travail de tous les employés, y compris des tiers.
- Intervention préventive en cas de danger ou de risque afin de créer un environnement de travail soucieux de la sécurité.
- Analyser les accidents afin de prendre les mesures préventives nécessaires pour éviter d'autres accidents similaires.
- Assurer un accueil adéquat des nouveaux employés, former et encadrer les propres employés et les personnes extérieures.
- La violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont considérés comme inacceptables et seront traités en conséquence.
- Accroître la sensibilisation et le comportement en matière de sécurité de tous les employés et des parties externes par la sensibilisation, la formation et les instructions.
- Tous les employés doivent respecter les consignes de sécurité et porter leur équipement de protection individuelle, ils doivent assurer leur propre sécurité et celle de leurs collègues et signaler les dangers au travail.

Nous poursuivons l'amélioration continue de la politique de sécurité. Des objectifs concrets sont fixés et évalués chaque année. Les directeurs et l'équipe de direction travaillent en étroite collaboration avec le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), le service de prévention interne et le conseiller en prévention.

La sécurité, la santé, le bien-être et l'environnement sont des points important lors de l'évaluation de nos employés et autres parties externes.

## 2.5. Politique en matière d'alcool et de drogues

La politique préventive en matière d'alcool et de drogues élaborée par ABO-Group s'applique à tous les employés. Elle s'applique également aux tiers présents sur les lieux de travail, à condition qu'ils aient été informés au préalable.

L'objectif principal est de prévenir et de remédier collectivement aux dysfonctionnements au travail résultant de la consommation d'alcool et d'autres drogues. En d'autres termes, l'entreprise se rapprochera d'un employé ayant un (éventuel) problème d'alcool ou de drogue quand il apparaîtra clairement que ses performances et/ou ses relations de travail commencent à en souffrir. Cette politique vise principalement à sensibiliser et à responsabiliser les employés en ce qui concerne les problèmes et les risques liés à la consommation d'alcool et de drogues au travail.

Chaque membre du personnel doit coopérer au mieux de ses capacités à cette politique préventive en matière d'alcool et de drogues. Chacun d'entre eux doit veiller spécifiquement à :

- Adopter un comportement responsable pour éviter tout dysfonctionnement lié à la consommation d'alcool ou de drogues.
- Informer immédiatement l'employeur et le conseiller en prévention de toute situation de travail dont il peut penser qu'elle présente un risque grave pour la sécurité et la santé.

Lorsqu'un abus est identifié, la philosophie d'ABO-Group est d'entamer un dialogue avec l'employé, de chercher ensemble une solution et d'offrir l'accès à une aide professionnelle. La volonté de l'employé, la cause sous-jacente et la récurrence ou non de l'abus seront des facteurs cruciaux.

## 2.6. Conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts ou des présomptions de conflits d'intérêts doivent être évités. Les employés d'ABO-Group sont tenus de révéler à leur manager et au Compliance Officer d'ABO-Group toute situation dans laquelle ils se rendent compte que leurs intérêts personnels, ou les intérêts personnels de leurs proches parents ou amis, peuvent entrer en conflit avec les intérêts d'ABO-Group. Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un employé se voit offrir une opportunité de gain personnel qui pourrait influencer son jugement, son objectivité, son indépendance ou sa loyauté envers ABO-Group. Il en va de même lorsque des proches parents (conjoint ou partenaire de vie ; enfants et petits-enfants ; parents et grands-parents ; frères et sœurs ; beaux-frères et belles-sœurs ; gendres et belles-filles ; et toute personne vivant sous le même toit que l'employé) s'engagent dans des activités ou ont des intérêts qui entrent en conflit avec les intérêts d'ABO-Group. En cas de doute, les employés doivent demander conseil au Compliance Officer. Certains conflits d'intérêts potentiels impliquant des employés d'ABO-Group peuvent être résolus avec l'approbation préalable et l'autorisation correspondante du CEO et du Compliance Officer d'ABO-Group.

Les situations suivantes sont considérées comme des conflits d'intérêts pour tous les employés d'ABO-Group et ne sont pas autorisées :

- Travailler pour un client d' ABO-Group pour lequel l'employé réalise des travaux dans le cadre de son travail pour ABO-Group.
- Travailler pour un concurrent d'ABO-Group.
- Travailler pour une société qui fournit des produits ou des services à ABO-Group.
- Offrir ou participer à titre personnel à toute forme de services professionnels ou de conseil à un client ou un client potentiel d'ABO-Group.

- Percevoir des honoraires à titre personnel lorsqu'un employé intervient lors de formations ou de conférences auprès de clients, relations, associations, fédérations... liées aux activités d'ABO-Group.
- Obtenir un gain personnel pour soi ou pour un proche en abusant d'une position au sein d'ABO-Group ou en utilisant des informations d'ABO-Group.

L'embauche d'un proche d'un employé d'ABO-Group nécessite l'approbation écrite préalable du CEO d' ABO-Group.

## 2.7. Pots-de-vin et corruption

ABO-Group ne se livre à aucune forme de corruption dans les pays où il opère. Les employés ou toute personne agissant au nom d'ABO-Group ne doivent pas offrir ou recevoir, directement ou indirectement, des paiements, des cadeaux et/ou des invitations à des événements dans l'intention d'influencer une décision ou un résultat. Tout employé d'ABO-Group confronté à une demande ou présomption de corruption doit immédiatement en faire part à son responsable, au CEO et au Compliance Officer d'ABO-Group.

## 2.8. Cadeaux et divertissements – déclaration

Cadeaux, marques d'hospitalité et divertissements ne peuvent pas être offerts ou acceptés s'ils influencent ou semblent influencer de manière inappropriée les décisions commerciales. Les cadeaux, marques d'hospitalité et les divertissements ne doivent pas dépasser les limites des pratiques commerciales habituelles. Toute forme de divertissement qui pourrait nuire à la réputation d'ABO-Group doit être évitée. Les employés sont tenus de déclarer et de demander une approbation préalable au CEO et au Compliance Officer d'ABO-Group s'ils acceptent un avantage d'une valeur supérieure à 100 €. Si un cadeau offert ne peut être refusé ou retourné sans causer d'offense, le cadeau sera remis ou discuté avec le Compliance Officer qui décidera si le cadeau peut être accepté ou choisira un moyen approprié de s'en défaire, par exemple par une donation à une organisation caritative.

## 2.9. Communication externe

ABO-Group est une société cotée en bourse et est soumise à des obligations de publication. ABO-Group fournit des informations cohérentes, précises, transparentes et claires à ses actionnaires et investisseurs, au marché et à la communauté en général en ce qui concerne ses activités et ses opérations. La communication aux actionnaires, aux investisseurs, aux médias et au public concernant ABO-Group, ses activités et ses performances financières ne doit être faite que par des personnes autorisées. Aucun employé ne peut s'adresser aux médias, aux analystes financiers, aux investisseurs actuels ou potentiels, divulguer des informations relatives à ABO-Group ou faire des déclarations publiques au nom d'ABO-Group, à moins d'en avoir reçu l'autorisation.

Les opinions personnelles relatives à la religion et à la politique ou tout message répréhensible ne doivent pas être exprimés sur papier à entête ou dans des courriers électroniques d'ABO-Group ou dans tout autre contexte dans lequel ces opinions ou données pourraient être interprétées comme étant attribuables à ABO-Group. Lorsqu'ils s'expriment sur des forums de discussion en ligne et sur les réseaux sociaux, les employés d'ABO-Group doivent respecter les directives du code d'intégrité et de la politique relative aux médias sociaux d'ABO-Group.

## 2.10. Délit d'initié

Les employés ne peuvent pas réaliser d'investissements personnels ou saisir d'opportunités commerciales sur la base d'informations confidentielles relatives à ABO-Group ou à ses clients ou fournisseurs. Il est interdit aux employés de négocier des actions, des options ou d'autres titres émis par ABO-Group lorsqu'ils sont en possession d'informations privilégiées confidentielles



qui, en cas de publication, pourraient affecter le cours des actions d'ABO-Group. Les informations sont considérées comme confidentielles si elles n'ont pas été officiellement publiées par ABO-Group conformément aux réglementations boursières. Dans le cadre de ses activités ABO-Group obtient parfois des informations confidentielles importantes concernant des clients ou des tiers. Il est interdit aux employés de négocier les actions de ces clients ou de tiers lorsqu'ils sont en possession de ces informations confidentielles. Ils ne sont pas autorisés à divulguer ces informations ou à donner des conseils d'investissement à des tiers ou à des proches sur la base d'informations privilégiées obtenues dans le cadre de leur fonction au sein d'ABO-Group.

### 3. Mise en œuvre

Ce code de conduite a été validé par le Conseil d'Administration d'ABO-Group. Le Conseil d'Administration reçoit des rapports établis par le Compliance Officer concernant les violations et surveille la mise en œuvre du Code.