



Code d'Éthique et de Conduite



***Code d'Éthique et de
Conduite***



SOMMAIRE

I. Message du Président et Message du Conseiller Délégué

II. Présentation du Code d'Éthique et de Conduite

III. Le comportement des collaborateurs au sein du Groupe ECCBC : développer un environnement de travail favorable et un comportement positif pour tous

- 1. Utilisation et protection des ressources du Groupe ECCBC**
- 2. Propriété industrielle et intellectuelle**
- 3. Confidentialité des informations**
- 4. Opérations financières**
- 5. Conflits d'intérêts**
- 6. Actes de corruption**
- 7. Conditions de travail**
- 8. Protection de l'environnement**

IV. Relations extérieures du Groupe ECCBC : être un exemple d'éthique auprès des communautés locales

- 1. Relation avec les autorités**
- 2. Relation avec les clients, les concurrents et les fournisseurs**
- 3. Participation active à la société**
- 4. Activités politiques**

V. Application et mise en œuvre du Code d'Éthique et de Conduite : Devoir de connaître le Code et les mécanismes de traitement des plaintes

- 1. Respect du Code**
- 2. Signalement d'infractions**
- 3. Commission d'Éthique**
- 4. Diffusion du Code**
- 5. Révision périodique**
- 6. Coordination, surveillance et sanctions**
- 7. Département de Compliance**
- 8. Ethics Line**



I. Message du Président et Message du Conseiller Délégué

Message du Président

Chers tous,

Le Groupe ECCBC veut faire en sorte que les salariés, les dirigeants et les membres du Conseil d'Administration, ainsi que tous les partenaires du Groupe ECCBC, fassent preuve d'un comportement exemplaire et conforme à la réputation du Groupe, fondée sur les valeurs qui caractérisent notre action : honnêteté, intégrité, responsabilité et respect.

Ce Code d'Éthique et de Conduite définit l'ensemble des valeurs et des principes d'action qui doivent nous guider dans notre activité quotidienne. Il s'appuie sur la conviction que l'obtention de bons résultats ne peut pas être dissociée d'une éthique et d'une conduite à la fois exemplaire et rigoureuse.

Compte tenu de la diversité des pays dans lesquels nous intervenons en Afrique, mais aussi des différences qui existent en matière de législations et de pratiques locales, il est essentiel que l'intégrité et l'éthique du Groupe ECCBC fassent partie de nos principales valeurs.

Nous devons respecter cet engagement et en faire l'étendard de nos principes de responsabilité. Nos actions et notre comportement influent et influenceront sur les relations avec nos clients, nos fournisseurs, nos collègues et avec le Groupe Coca-Cola.

Gardez à l'esprit que l'intégrité du Groupe ECCBC dépend de nous tous et je vous encourage donc à consacrer le temps nécessaire à la lecture et la compréhension du présent code.

L'intégrité du Groupe ECCBC dépend de notre engagement à tous.

Merci pour votre soutien.

Alfonso Líbano Daurella
Président du Conseil d'Administration



Message du conseiller délégué:

Chers collaborateurs,

Dans notre travail quotidien, nous rencontrons beaucoup de situations qui peuvent susciter des doutes sur nos principes d'honnêteté, d'intégrité et de respect. Nous avons développé ce Code d'Éthique et de Conduite en essayant de tenir compte des différences culturelles qui existent sur nos marchés. Tout cela avec la volonté que ce code servira de guide pour tous ceux qui travaillent au sein du Groupe ECCBC quel que soit leur rôle, leur pays ou leur place au sein de l'organisation.

Bien que ce code essaye d'être aussi complet et exhaustif que possible, pour des raisons évidentes, il serait impossible de couvrir l'ensemble des cas qui peuvent survenir. Par conséquent, nous avons mis en place une Commission d'Éthique ainsi qu'une Procédure de Gestion d'Incidents et de Communication des Plaintes ; que chacun peut consulter afin de l'aider à interpréter les cas qui pourraient constituer une violation volontaire ou involontaire des principes énoncés précédemment.

Il est également important que nous accordions le temps nécessaire à la lecture de ce document et de réfléchir sur la façon dont les actions et les commentaires de ce Code nous impliquent et/ou peuvent affecter nos responsabilités professionnelles et relationnelles.

La réussite de cette mission dépend de nous tous.

Merci à tous pour votre participation à ce passionnant défi!

Alfonso J. Bosch
Conseiller délégué



L'intégrité du Groupe ECCBC dépend de l'engagement de tous



II. Présentation du Code d'Éthique et de Conduite

Le présent Code d'Éthique et de Conduite a pour objet d'énoncer les principes de conduite qui guident les opérations du Groupe Equatorial Coca-Cola Bottling Company (ci-après « le Groupe ECCBC»), et qui doivent régir l'activité de tous les salariés, dirigeants et administrateurs de l'entreprise, auxquels le Code est applicable. En outre, le Groupe ECCBC espère que les entreprises avec lesquelles il collabore respecteront des valeurs et adopteront des conduites en phase avec celles qui sont définies dans ce document.

Ce Code est un outil qui définit l'ensemble des normes et des politiques que les administrateurs, les dirigeants et les salariés de la Société doivent respecter dans l'exercice de leurs fonctions pour le compte du Groupe ECCBC, indépendamment du lieu où ils exercent leurs activités. Il s'applique aussi bien aux salariés du Groupe ECCBC travaillant à temps partiel ou complet, qu'aux salariés employés par des entreprises sous-traitantes, au Président et aux membres restants du Conseil d'Administration du Groupe ECCBC exerçant des activités pour le compte du Groupe ECCBC.

Ce document constitue également un guide de référence qui permet aux collaborateurs d'évaluer leurs activités. Il contient donc des conseils et des exemples pour les aider à choisir la meilleure ligne de conduite. Il indique aussi la procédure à suivre pour signaler, de façon confidentielle, toute infraction réelle ou présumée au Code d'Éthique et de Conduite ou à toute autre politique du Groupe ECCBC à la Commission d'Éthique, laquelle est responsable de la bonne application de ce Code et de l'adoption de mesures disciplinaires en cas d'infraction.

Il est très important que les salariés, les dirigeants, les administrateurs et les tiers connaissent bien le contenu du Code, ainsi que la législation et la réglementation de tous les pays dans lesquels ils réalisent des activités commerciales.

Les salariés, les dirigeants, les administrateurs du Groupe ECCBC et les tiers peuvent être confrontés à des situations délicates, parfois difficiles à gérer sur le plan éthique, législatif ou au niveau de la pratique professionnelle, et dans lesquelles il leur faudra mobiliser tout leur bon sens.



**Développer un
environnement de travail
favorable et un
comportement positif pour
tous**



III. Le comportement des collaborateurs au sein du Groupe ECCBC

1. Utilisation et protection des ressources du Groupe ECCBC

Faites-vous un usage correct des ressources de la Société ?

Lisez et réfléchissez :
Avez-vous l'impression d'abuser des ressources de la Société à des fins personnelles ?

Tout salarié, dirigeant, administrateur ou tiers doit veiller à la protection et au bon usage des ressources que le Groupe ECCBC met à sa disposition et en faire un usage responsable afin d'en éviter l'endommagement, la perte ou le vol.

Le Groupe ECCBC rejette tout acte intentionnel ou délibéré de la part des salariés, des dirigeants, des administrateurs ou des tiers en vue d'obtenir un bénéfice, direct ou indirect, pour soi-même ou pour le Groupe ECCBC, par un usage inapproprié des biens ou des ressources du Groupe ECCBC.

Les biens du Groupe ECCBC, y compris les ressources informatiques et de communication, sont destinés à un usage professionnel. Un usage raisonnable à des fins privés est toutefois admis, sous réserve du respect de la loi applicable.

En aucun cas le Groupe ECCBC ne tolérera le vol, quel qu'en soit le montant.

Tout soupçon de vol ou de détournement d'un bien du Groupe ECCBC doit être signalé en vue de la réalisation d'une enquête.

De même, il est interdit de participer pendant les horaires de travail à des activités personnelles susceptibles de perturber ou d'empêcher l'exécution des responsabilités professionnelles, et il est interdit d'utiliser les équipements de l'entreprise pour la conduite d'affaires externes ou la réalisation d'activités illégales ou contraires à l'éthique.

Exemples de biens du Groupe ECCBC :

- Argent du Groupe ECCBC
- Produits du Groupe ECCBC
- Temps de travail et produit du travail des salariés
- Systèmes et programmes informatiques
- Téléphones
- Dispositifs de communication sans fil
- Photocopieuses
- Billets de spectacles ou d'événements sportifs
- Véhicules de fonction du Groupe ECCBC
- Informations confidentielles / brevetées
- Marques commerciales du Groupe ECCBC



LE CODE DANS LA PRATIQUE

<i>Question</i>	<i>Réponse</i>
Peut-on utiliser un téléphone du Groupe ECCBC pour passer des appels privés ?	Il faut faire un usage normal du téléphone pour le Groupe ECCBC. Le nombre d'appels est jugé excessif dès lors qu'il peut entraîner une perte de temps de travail et occasionner des frais. Des sanctions disciplinaires peuvent être prises en cas d'abus.
Une connaissance extérieure au Groupe ECCBC envoie un mail personnel à l'adresse e-mail du Groupe ECCBC. Peut-on lui répondre depuis le bureau ?	Oui, vous pouvez lui envoyer une réponse brève, tant que cela n'empiète pas sur votre travail.
Un salarié remarque que l'inventaire de produits de nettoyage, de produits chimiques et autres matériels utilisés dans l'usine ne correspond pas aux stocks en magasin. Que doit-il faire ?	Il doit en informer le chef d'équipe, et si la situation persiste, signaler le problème par le biais des canaux d'alerte mis en place par la Société.
Un salarié utilise régulièrement son ordinateur de travail pour lancer des invitations à des événements personnels ou envoyer des invitations à d'autres salariés. Son comportement est-il passible de sanctions disciplinaires ?	L'usage d'ordinateurs du Groupe ECCBC pour des projets personnels de ce type constitue une infraction au Code et, par conséquent, le salarié est passible de sanctions.
Un des amis d'un cadre souhaite utiliser la liste des adresses e-mail du Groupe ECCBC pour commercialiser les produits de sa propre entreprise. Quelle est la bonne conduite ?	Le cadre sait qu'il s'agit d'un usage abusif des biens du Groupe ECCBC. Il l'explique à son ami et refuse de lui transmettre la liste. C'est la bonne conduite.

2. Propriété industrielle et intellectuelle

Au sein du Groupe ECCBC, nous respectons la propriété industrielle, les droits d'auteur et les droits de propriété intellectuelle. À cet égard, les salariés, les dirigeants, les administrateurs du Groupe ECCBC et les tiers ne peuvent pas utiliser des documents ou des biens protégés par des droits de propriété intellectuelle de tiers (y compris les travaux, programmes, publications, photographies, chansons, images, logiciels, etc., qui sont protégés par des droits d'auteur) sans l'autorisation expresse de leur propriétaire, ainsi que le prévoit la loi relative à la propriété intellectuelle. De la même manière, ils ne peuvent pas utiliser des documents ou des biens appartenant au Groupe ECCBC à des fins autres que l'exercice des fonctions qui leur sont confiées dans le cadre de l'activité du Groupe ECCBC.

Ainsi, les salariés, dirigeants et administrateurs ne peuvent pas installer sur leurs ordinateurs des programmes informatiques pour lesquels le Groupe ECCBC ne possède pas de licence d'utilisation ou dont elle n'est pas propriétaire, ni copier des programmes logiciels dont la licence d'utilisation appartient au Groupe ECCBC, ni utiliser des programmes logiciels dont la licence d'utilisation n'appartient pas au Groupe ECCBC.



LE CODE DANS LA PRATIQUE

<i>Question</i>	<i>Réponse</i>
Au bureau, l'ordinateur d'un salarié est équipé d'un programme que celui-ci aimerait copier sur son ordinateur personnel, afin de l'utiliser à des fins privées. A-t-il le droit de le faire ?	Il n'a pas le droit de copier un logiciel protégé par la loi ou par des droits d'auteur, ou par des conventions relatives au droit d'exploitation, à moins que le titulaire des droits et le Groupe ECCBC ne lui donnent l'autorisation expresse et le droit d'utiliser le logiciel.
Une employée du service Marketing prépare des brochures qui seront ensuite publiées, imprimées et diffusées au sein de la population ; elle envisage d'inclure des images qu'elle a trouvées sur Internet. Cette action est-elle correcte ?	Non, cette action est incorrecte, le titulaire des droits d'auteur sur ces images n'ayant pas autorisé le Groupe ECCBC à les publier ou à les diffuser. En cas de doute, l'employée doit consulter la Direction de Compliance du Groupe ECCBC ou, à défaut, la Commission d'Éthique à travers des canaux de signalement prévus à cet effet.

3. Confidentialité de l'information

Respectez-vous le caractère confidentiel des informations ?

Lisez et réfléchissez :
Les informations contenues dans un mail d'un fournisseur sont-elles considérées comme confidentielles par ECCBC ?

Tout salarié, dirigeant, administrateur du Groupe ECCBC ou tiers doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations auxquelles il a accès dans l'exercice de son activité professionnelle, et il s'engage à en respecter la confidentialité et à en faire un usage discret et conforme à la réglementation interne en la matière, ainsi qu'à se conformer à la législation en vigueur concernant la protection des données. Les « informations confidentielles » désignent les données, les informations ou les connaissances acquises ou détenues par le Groupe ECCBC et qui lui procurent un avantage concurrentiel.

L'obligation du Groupe ECCBC de préserver la confidentialité des informations est permanente et s'étend au-delà de la fin de la relation commerciale, et l'obligation des salariés, des dirigeants, des administrateurs et des tiers en matière de confidentialité continue de s'appliquer au terme de leur relation professionnelle avec le Groupe ECCBC.



LE CODE DANS LA PRATIQUE

<i>Question</i>	<i>Réponse</i>
<p>Une directrice de marketing prépare la présentation d'une nouvelle promotion ; elle en parle à un ami qui ne travaille pas pour le Groupe ECCBC. S'agit-il d'une infraction au Code ?</p>	<p>La communication d'informations non publiques constitue une infraction au Code, même si le destinataire ne travaille pas pour un concurrent, un client ou un fournisseur.</p>
<p>Un salarié entend une rumeur au bureau concernant l'intention du Groupe ECCBC de racheter une petite entreprise de boissons cotée en Bourse. Il se demande s'il peut acheter des actions de cette entreprise. Cela constituerait-il une infraction au Code ?</p>	<p>Cet acte constituerait une infraction au Code et à la législation en vigueur en la matière, et il pourrait même être constitutif d'un délit. L'acquisition de ce type d'actions est interdite, puisqu'elle expose son auteur à des conséquences graves qui peuvent être sanctionnées par le Groupe ECCBC et par les autorités compétentes.</p>
<p>Un manager est à la recherche d'un fournisseur pour la réalisation de travaux de construction pour le compte du Groupe ECCBC ; il reçoit trois offres de sous-traitants. La personne chargée de prendre la décision transmet des informations sur les offres des concurrents à l'une des entreprises sous-traitantes pour lui permettre de remporter le contrat. Est-ce légal ?</p>	<p>Non, il s'agit d'une pratique interdite par le présent Code et par la loi actuelle.</p>
<p>Deux salariés du Groupe ECCBC parlent d'un sujet professionnel dans un avion, lorsque l'un d'entre eux voit un homme qui les écoute attentivement prendre des notes. Que doivent-ils faire ?</p>	<p>Ce n'est pas une bonne idée de parler en public de sujets liés au Groupe ECCBC, les personnes autour de vous risquent d'entendre les informations que vous échangez et de les utiliser à leur avantage. Les salariés, dirigeants et administrateurs doivent faire particulièrement attention à l'usage qu'ils font des informations du Groupe ECCBC et aux conversations qu'ils tiennent dans des lieux publics.</p>
<p>Un important concurrent a tenu une réunion dans un hôtel. Un agent de sécurité de l'hôtel propose à un salarié du Groupe ECCBC un enregistrement de la réunion. Le salarié ne sait pas quoi faire et transmet l'enregistrement à son supérieur. Est-ce la bonne décision ?</p>	<p>Non, le salarié du Groupe ECCBC n'aurait jamais dû accepter l'enregistrement. Personne ne doit écouter l'enregistrement ; le supérieur doit le mettre en lieu sûr le plus rapidement possible, le remettre à la Commission d'Éthique et lui signaler les faits en bonne et due forme à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet.</p>



4. Opérations financières

Lisez et réfléchissez :

Respectez-vous notre intégrité financière ?

Tout administrateur, dirigeant ou salarié du Groupe ECCBC est tenu d'agir conformément aux dispositions prévues par la législation et la réglementation applicables en matière de comptabilité et d'information financière.

Toutes les opérations financières doivent être autorisées et comptabilisées dans des registres comptables, et les processus comptables doivent faire l'objet des contrôles internes pertinents. Garantir l'exactitude et le caractère complet des registres comptables et financiers relève de la responsabilité de tous, ce n'est pas seulement la responsabilité du personnel chargé de la comptabilité et des finances. Ces registres doivent indiquer clairement la totalité des transactions, des faits et des événements relatifs au Groupe ECCBC. Par conséquent, chacun doit s'assurer que les documents dont il a la responsabilité sont exacts et complets, conformément aux obligations légales et aux principes comptables généralement admis.

Tout acte de falsification, de manipulation ou d'utilisation délibérée de fausses informations constitue une fraude. À cet égard, le Groupe ECCBC adopte comme principes de conduite la transparence et la fiabilité de l'information financière, ainsi que le respect de la réglementation applicable en la matière.

Tous les salariés, dirigeants et administrateurs doivent transmettre ces informations de façon exacte, complète et compréhensible, et ils ne doivent en aucun cas fournir consciemment des informations incorrectes, inexactes ou imprécises. Toute personne établissant des notes de frais professionnels doit s'assurer que ceux-ci sont dûment justifiés et comptabilisés. En cas de doute concernant la légalité de certains frais, il convient de consulter son supérieur hiérarchique.

En outre, il est interdit de se livrer à des actes contraires au trésor public ou de commettre des irrégularités en matière fiscale ou sociale. Les collaborateurs ne doivent pas non plus participer à des activités ayant pour finalité l'évasion fiscale. En conséquence, les paiements doivent être effectués uniquement à la personne ou à l'entreprise ayant effectivement fourni les biens ou la prestation de services, dans le pays d'origine du fournisseur, dans le pays dans lequel celui-ci exerce son activité ou dans le pays dans lequel la vente des biens ou la prestation de services a eu lieu, sauf si le fournisseur a modifié légalement le mode ou le lieu de paiement par les mécanismes prévus par le Groupe ECCBC.



Toute personne ayant connaissance d'une erreur, d'une omission, d'une inexactitude ou d'une falsification dans les livres, les registres, les états financiers ou autres documents du Groupe ECCBC doit en informer la Commission d'Éthique à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet.

LE CODE DANS LA PRATIQUE

Question

Réponse

<p>La fin de l'année approche et un cadre s'aperçoit qu'il a déjà atteint les objectifs de bénéfices prévus dans son plan d'activité annuel. Il demande au service financier de sa division s'il peut mettre de côté les revenus supplémentaires, de façon à avoir une certaine avance au début de l'année suivante.</p>	<p>Ces revenus supplémentaires ne peuvent pas être reportés à l'année suivante ; tous les produits et charges doivent être enregistrés dans l'exercice au cours duquel ils sont intervenus.</p>
<p>Deux salariés dînent dans un restaurant extérieur à l'entreprise pour parler affaires. L'un d'entre eux paie l'addition et le Groupe ECCBC lui rembourse l'argent. L'autre salarié demande un duplicata de la facture et il l'intègre dans sa note de frais.</p>	<p>Ce type d'action est interdit par ce Code ; si un salarié, un dirigeant ou un administrateur prend connaissance de tels actes, il doit en informer la Commission d'Éthique par le biais des canaux prévus par le Code.</p>
<p>Un directeur d'usine demande à ses fournisseurs de repousser l'envoi des factures jusqu'à l'année suivante pour des marchandises qu'il a déjà reçues. Cela lui permettrait de respecter son budget annuel.</p>	<p>Un salarié de l'usine prend connaissance de cette demande, il sait qu'elle constitue une infraction au Code. Il prévient la Commission d'Éthique à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet. C'est la bonne conduite à adopter.</p>
<p>Un client demande à un commercial d'indiquer dans une facture un prix supérieur à celui réellement payé, et de faire la livraison dans un autre pays ; le client menace de ne plus passer commande auprès du Groupe ECCBC si celui-ci refuse de modifier la facture en question.</p>	<p>Le commercial, sachant que cette demande constitue une infraction au Code et à la loi, refuse et informe la Commission d'Éthique de la situation à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet. C'est la bonne conduite à adopter.</p>
<p>Au cours de l'exercice écoulé, vous avez remarqué plusieurs factures nouvelles à payer, déjà approuvées par un responsable du service, qui vous ont paru bizarres et dont vous ne connaissiez pas le fournisseur. Que devriez-vous faire ?</p>	<p>Vous devez en informer la Commission d'Éthique par le biais du canal prévu et fournir les pièces justificatives que vous estimez nécessaires pour éclaircir les faits.</p>
<p>Vous venez d'être embauché par le Groupe ECCBC et vous vous apercevez que certains frais ne sont pas enregistrés dans la bonne catégorie, bien que le montant soit correct. Mais si au final les comptes tombent juste, est-ce bien important ?...</p>	<p>Tout d'abord, vous devez consulter le service de comptabilité pour vérifier s'il s'agit d'une erreur, et, si vous avez des doutes, vous devez en informer la Commission d'Éthique à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet.</p>



5. Conflits d'intérêts

Il convient d'éviter toute situation susceptible d'être interprétée comme un « conflit d'intérêts ».

Existe-t-il un conflit d'intérêts ?

Lisez et réfléchissez :
Ma conduite personnelle peut-elle nuire au Groupe ECCBC ?

Il y a conflit d'intérêts dès lors que les intérêts privés des salariés, des dirigeants ou des administrateurs ne sont pas en phase avec ceux du Groupe ECCBC, qu'ils empiètent sur leurs obligations ou qu'ils les conduisent à agir pour des motivations autres que l'exécution des fonctions qui leur sont confiées. Le Groupe ECCBC exige que les décisions d'entreprise soient prises dans le meilleur intérêt du Groupe ECCBC, en évitant toute situation susceptible de créer un conflit entre des intérêts privés et ceux de la Société.

Les administrateurs, dirigeants ou salariés, ainsi que les clients et fournisseurs du Groupe ECCBC, doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour éviter des situations susceptibles de générer un conflit entre leurs responsabilités vis-à-vis du Groupe ECCBC et leurs intérêts privés. Si, malgré les efforts de toutes les personnes impliquées, il se produisait un conflit d'intérêts – ou si un conflit d'intérêt était susceptible de se produire –, les personnes impliquées devraient impérativement en informer la Commission d'Éthique. Dans ce cas, il convient de faire tout ce qui est possible pour que le conflit soit exposé ouvertement et réglé de bonne foi, dans le respect du Code d'Éthique et de Conduite.

Les conflits d'intérêts peuvent naître de situations très variées ; c'est pourquoi il est fondamental que les salariés, dirigeants et administrateurs signalent l'existence de tout conflit d'intérêts susceptible de perturber les opérations du Groupe ECCBC. Les fournisseurs et les clients sont également tenus d'informer le Groupe ECCBC s'ils ont connaissance d'un salarié, d'un dirigeant ou d'un administrateur ayant un conflit d'intérêt, y compris dans les cas où des doutes existent, afin que la Commission d'Éthique puisse prendre la décision correspondante.

Le Groupe ECCBC peut à tout moment demander à un salarié, un dirigeant ou un administrateur de fournir une déclaration écrite ou une attestation confirmant la nature et la portée de ces conflits d'intérêts, ou au contraire l'absence d'un tel conflit. Par ailleurs, le Groupe ECCBC peut prendre les mesures nécessaires, et notamment exiger d'un salarié, d'un dirigeant ou d'un administrateur qu'il cesse toute activité pouvant déboucher sur un conflit d'intérêts.



LE CODE DANS LA PRATIQUE

Question

Réponse

<p>Le mari d'une employée possède une entreprise qui fabrique du matériel de bureau aux prix les plus bas du marché. Cette employée est notamment chargée des commandes de matériel de bureau et elle passe commande à l'entreprise de son mari. Cependant, elle n'a pas soumis l'opération (qu'elle a conclue avec un membre de sa famille) à l'autorisation préalable de son supérieur.</p>	<p>L'employée a enfreint le Code d'Éthique et de Conduite. Il s'agit d'une situation dans laquelle il existe un possible conflit d'intérêts, et elle doit donc être signalée à la Commission d'Éthique à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet.</p>
<p>Un des clients d'un commercial itinérant est une entreprise appartenant au cousin de ce dernier. Le commercial se demande si cette relation doit faire l'objet de mesures particulières.</p>	<p>Comme dans les cas précédents, face à la possible existence d'un conflit d'intérêts, la personne doit informer la Commission d'Éthique de cette situation, afin que celle-ci prenne les mesures qui s'imposent, à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet.</p>

6. Actes de corruption

Lisez et réfléchissez :

*Comment devez-vous réagir face à des offres ou des demandes d'avantages et/ou de cadeaux ?
Quelle conduite adopter ?*

Le Groupe ECCBC respecte strictement l'ensemble des lois applicables dans les pays où elle est implantée. Ainsi, les salariés, dirigeants, administrateurs et tiers ne doivent pas verser ni accepter de pots-de-vin, ni se livrer à des actes de corruption, en vue de favoriser leurs intérêts privés, même si cela suppose un intérêt commercial pour le Groupe ECCBC.

Dans de nombreux secteurs et pays, on a recours aux cadeaux et aux divertissements pour renforcer les relations commerciales. Il existe un principe commun et clair dans ce domaine : aucun cadeau, service ou divertissement ne doit être proposé ou accepté dès lors qu'il engage ou semble engager son destinataire.

Les cadeaux ou les divertissements sont admissibles lorsqu'il s'agit de compléments raisonnables aux relations commerciales ou qu'ils sont de valeur modeste, à condition toutefois qu'ils ne soient pas contraires à la loi ou au règlement intérieur du Groupe ECCBC.

Les situations suivantes constituent des actes inappropriés et expressément interdits par le présent Code :

- Demander ou offrir des cadeaux, des faveurs, des divertissements ou des services personnels.



- Le fait pour des salariés, des dirigeants ou des administrateurs de profiter de leur fonction pour demander ou accepter un traitement privilégié de la part des fournisseurs.
- Offrir ou accepter des pots-de-vin ou des commissions, des espèces ou équivalents d'espèces ou des cadeaux et divertissements luxueux ou excessifs.

En cas de doute, vous pouvez consulter la Commission d'Éthique par le biais du canal existant prévu dans ce Code.

LE CODE DANS LA PRATIQUE

Question

Réponse

Votre fournisseur vous invite au restaurant, et pendant le repas il vous offre une montre de grande valeur pour vous remercier du contrat que vous avez signé. Pouvez-vous accepter ce cadeau ?	Vous devez refuser poliment tout cadeau qui pourrait être interprété comme une atteinte aux politiques définies dans ce Code en matière de corruption.
L'entreprise veut s'implanter ou développer sa présence dans un nouveau pays. Un représentant de l'administration locale vous dit que si vous lui versez une certaine somme, il pourra obtenir les autorisations et les permis nécessaires beaucoup plus rapidement. Que faut-il faire ?	Il faut saisir la Commission d'Éthique, à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet, avant de faire quoi que ce soit. Toujours agir en conformité à la législation de chaque pays.



7. Conditions de travail

En matière de droit du travail, ECCBC veille au respect des dispositions prévues par les conventions de base de l'OIT et ne tolère aucune pratique contraire à ces principes.

Au sein du Groupe ECCBC, la gestion des ressources humaines et des relations entre les salariés s'appuie toujours sur le respect de la dignité et des droits des personnes. Le Groupe ECCBC base cette démarche sur son engagement à traiter les salariés de façon équitable, digne et respectueuse, en vue de créer une ambiance de travail agréable, gratifiante et sûre, qui encourage les personnes à donner le meilleur d'elles-mêmes, tout en contribuant à l'instauration d'un climat social équilibré et d'un vivre ensemble respectueux.

De la même manière, les relations entre les salariés du Groupe ECCBC et ses fournisseurs, sous-traitants et entreprises partenaires sont fondées sur le respect et la collaboration.

Le Groupe ECCBC évite et rejette expressément tout abus d'autorité et toute forme de harcèlement physique, psychologique ou moral, ainsi que toute autre conduite susceptible de créer un environnement de travail intimidant, offensant ou hostile. Ainsi, le Groupe ECCBC respecte le droit de ses salariés, dirigeants et administrateurs d'exercer leur droit légal de libre association, et elle rejette toute forme de discrimination à l'embauche, dans la rémunération ou dans l'accès à la formation, dans la promotion, le licenciement ou la retraite, ainsi que le recours au travail des enfants ou au travail forcé.

De même, le Groupe ECCBC procure à ses salariés un environnement de travail sûr et sain, et prend des mesures efficaces visant à coordonner et à prévenir les accidents ou les dommages potentiels pour la santé des salariés ou des sous-traitants se produisant du fait de leur activité, de la nature de leurs fonctions ou survenant dans le cadre de leur travail, tout en minimisant, dans la mesure du possible, les causes de risques liées à l'environnement de travail et en favorisant la formation dans le domaine de la santé et de la sécurité.



LE CODE DANS LA PRATIQUE

Question

Réponse

<p>Un sous-traitant chargé du nettoyage utilise des produits hautement toxiques, sans porter les équipements de protection adéquats pour éviter les risques pour la santé. Quelle est la marche à suivre ?</p>	<p>Il faut prévenir le responsable de la coordination des activités pour qu'il informe l'entreprise sous-traitante, et pour s'assurer que tous les salariés du sous-traitant respectent la réglementation en vigueur en matière de prévention des risques, de sécurité et de santé. Dans le cas où le responsable ne modifierait pas sa conduite, il convient de saisir la Commission d'Éthique à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet.</p>
<p>Un salarié consomme des substances illégales sur son lieu de travail, mettant en péril la vie de ses collègues lors de l'utilisation d'engins dangereux. Comment gérer la situation ?</p>	<p>Il faut signaler les faits à la Commission d'Éthique par le biais des canaux existants ; la Commission prendra les mesures nécessaires pour garantir la sécurité des salariés sur le lieu de travail.</p>
<p>Un supérieur hiérarchique profite de sa fonction pour demander, à plusieurs reprises, à un membre de son équipe de l'aider à régler différentes questions d'ordre personnel. Que faire ?</p>	<p>Il s'agit d'un abus de pouvoir de la part du supérieur hiérarchique et, en tant que tel, il doit être signalé par le biais du mécanisme prévu dans ce Code.</p>
<p>Un salarié du Groupe ECCBC apprend qu'une entreprise sous-traitante ne respecte pas les principes définis dans ce Code en matière de conditions de travail. Que doit-il faire ?</p>	<p>Il doit en informer la Commission d'Éthique par l'intermédiaire des canaux d'alerte prévus dans ce Code.</p>

8. Protection de l'environnement

Vous êtes confronté à un problème lié à l'environnement ?

Lisez et réfléchissez :
Avez-vous été correctement informé sur les règles d'ECCBC ?

Avez-vous respecté toutes les politiques et règles et tous les processus en place ?

Tout salarié, dirigeant ou administrateur est tenu, d'une part, de s'assurer que les activités dont il a la charge sont exercées dans le respect de la législation, de la réglementation et des normes du secteur applicables au Groupe ECCBC en matière de protection de l'environnement, et, d'autre part, de promouvoir les bonnes pratiques dans ce domaine.

Le Groupe ECCBC a vocation à établir des relations commerciales avec des partenaires qui partagent le même engagement que le Groupe ECCBC concernant la protection de la qualité environnementale.

Le Groupe ECCBC exerce ses activités dans le plus grand respect de l'environnement, afin de minimiser les effets négatifs qui pourraient éventuellement découler de ses opérations. À cet effet, la Société élabore des meilleures pratiques et assure la formation nécessaire pour préserver l'environnement auprès de ses salariés, dirigeants et administrateurs. Ainsi, le Groupe ECCBC met en



œuvre des efforts continus pour identifier, caractériser et minimiser l'impact environnemental de ses activités et pour mettre l'accent sur l'efficacité, la consommation responsable et la protection du cadre naturel.

LE CODE DANS LA PRATIQUE

Question

Réponse

<p>Un salarié constate que des déchets sont déposés en dehors des lieux aménagés à cet effet. Comment gérer cette situation ?</p>	<p>Cette action est contraire à la loi et aux règlements en matière environnementale, et, par conséquent, le salarié doit signaler les faits à la Commission d'Éthique à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet.</p>
<p>La station d'épuration ne fonctionne pas, pourtant de l'eau continue à être versée afin de ne pas stopper la production et de respecter les objectifs et les délais prévus. Que doit faire le salarié qui constate cette infraction ?</p>	<p>Cette situation doit être signalée dans les plus brefs délais au chef d'équipe, et si elle persiste, il faut en informer la Commission d'Éthique, à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet, même si cela implique d'interrompre la production et de ne pas respecter les objectifs fixés.</p>
<p>Un employé du Groupe ECCBC remarque que plusieurs salariés ne suivent pas la politique de recyclage d'ECCBC. Que doit-il faire ?</p>	<p>Il doit prévenir le chef d'équipe de tout acte, aussi mineur soit-il, et de tout incident susceptibles d'avoir un impact sur l'environnement. Si l'infraction persiste, il faut en informer la Commission d'Éthique à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet.</p>



Être un exemple d'éthique auprès des communautés locales



IV. Relations extérieures du Groupe ECCBC

1. Relation avec les autorités

« Un objet de valeur »

Cette expression se rapporte à tout objet susceptible d'avoir de la valeur pour un fonctionnaire, tel que : espèces, cadeaux, divertissements, opportunités commerciales, produits du Groupe, offres d'emploi et autres. Il n'existe pas de limite : tout versement, quel qu'en soit le montant, peut constituer un pot-de-vin.

Le Groupe ECCBC et ses salariés, dirigeants, administrateurs et les tiers doivent respecter la loi du pays dans lequel ils exercent leurs activités et connaître la législation régissant les relations avec les autorités publiques ; ils doivent également éviter toute action qui pourrait être perçue comme une tentative d'influencer un représentant de l'administration dans l'exercice de ses fonctions officielles.

Dans le cadre de leurs relations avec les autorités publiques, les salariés, dirigeants et administrateurs doivent éviter toute activité illégale ou contraire à l'éthique, ou qui pourrait donner l'impression de l'être. Ainsi, toute forme de pot-de-vin – à savoir le fait de donner ou d'offrir un objet de valeur à un fonctionnaire pour influencer sur une décision discrétionnaire – est interdite. Les salariés, dirigeants et administrateurs doivent obtenir l'autorisation de la Direction Générale avant de remettre un objet de valeur à une autorité ou à un fonctionnaire quel qu'il soit.

LE CODE DANS LA PRATIQUE

Question

Réponse

<p>Un salarié est en déplacement professionnel dans un pays en proie à une guerre civile. Un soldat l'arrête et lui demande de l'argent.</p>	<p>S'il craint pour sa sécurité personnelle, il est évident que le salarié doit donner l'argent qu'on lui demande. Cependant, il faut signaler le paiement au département de Compliance du Groupe ECCBC et l'enregistrer correctement.</p>
<p>Un chef d'équipe reçoit un fonctionnaire chargé de délivrer des autorisations spéciales pour permettre aux camions du Groupe ECCBC de circuler dans une zone réglementée. Au cours de la réunion, le responsable propose d'offrir un téléviseur et un lecteur DVD au fonctionnaire « en signe de respect pour le ministre ».</p>	<p>Le simple fait d'offrir un téléviseur pourrait être perçu comme un pot-de-vin, et serait donc constitutif d'une infraction au Code et à la législation en vigueur. Ce type d'activités est contraire aux principes du Groupe ECCBC: tout salarié, dirigeant, administrateur ou quiconque ayant connaissance de tels actes doit en informer la Commission d'Éthique à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet.</p>



2. Relation avec les clients, les concurrents et les fournisseurs

Ce Code prévoit l'obligation pour les salariés, les dirigeants et les administrateurs de traiter d'une manière honnête, équitable, éthique et professionnelle, l'ensemble de leurs clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux, indépendamment de la taille de leur entreprise, avec interdiction de modifier tout ou partie des conditions des contrats de prestations de services ou de travail conclus avec ceux-ci, sauf accord écrit entre les deux parties, et d'offrir ou de recevoir des cadeaux, des commissions ou des services dans le but de faciliter la relation commerciale.

Le Groupe ECCBC doit non seulement offrir à tous ses clients un excellent niveau de qualité sur tous ses produits, mais aussi garantir que ceux-ci ne comportent aucun risque pour la santé ou la sécurité.

Par ailleurs, tous les salariés, dirigeants et administrateurs du Groupe ECCBC doivent s'efforcer d'entretenir des relations cordiales et professionnelles avec leurs fournisseurs.

En ce qui concerne les concurrents, il convient de souligner que le Groupe ECCBC exerce une concurrence loyale et satisfait à toutes les lois de concurrence applicables dans les pays où elle exerce son activité.

Le Groupe ECCBC doit transmettre aux clients une image équitable, exacte et impartiale des concurrents et des partenaires du Groupe ECCBC. Il est interdit de parler d'un concurrent ou d'un partenaire d'une manière inexacte, trompeuse ou injuste, et si un client souhaite consulter une autre organisation, le salarié, le dirigeant ou l'administrateur ne doit en aucun cas tenter de la discréditer auprès du client.

Le Groupe ECCBC diffuse les engagements et les principes de conduite énoncés dans ce Code auprès de ses fournisseurs, de ses clients et autres partenaires commerciaux, et elle les encourage à signaler au Groupe ECCBC toute pratique irrégulière et à favoriser la mise en place de pratiques similaires au sein de leur propre entreprise.



LE CODE DANS LA PRATIQUE

Question

Réponse

<p>Un fournisseur qui collabore régulièrement avec le Groupe ECCBC offre un cadeau de valeur à une employée du service achats. Ils sont amis. L'employée rend le cadeau au fournisseur, en lui expliquant que le Groupe ECCBC ne l'autorise pas à recevoir des cadeaux de luxe, et elle signale l'incident à son supérieur hiérarchique.</p>	<p>L'employée a agi correctement. Elle sait que le cadeau pourrait influencer sur ses décisions d'achat ou que les autres pourraient être portés à le croire.</p>
<p>Un salarié chargé d'un client participe à un tournoi de golf avec d'autres entreprises organisé par l'un de ses clients. Il gagne le tournoi et accepte le prix, une croisière dans les Caraïbes. Il veille à obtenir l'autorisation de son supérieur.</p>	<p>Il a raison d'accepter le prix. Il s'agissait d'une épreuve sportive légitime, et de nombreuses personnes ont participé au tournoi.</p>
<p>Une responsable des installations supervise un sous-traitant qui fait des travaux de rénovation pour le compte du Groupe ECCBC. Le sous-traitant lui propose de faire des travaux chez elle à un prix très raisonnable. La responsable décline l'invitation et signale l'incident à son supérieur.</p>	<p>Elle a pris la bonne décision. Elle sait que ce service ne relève pas de la courtoisie normale et que le sous-traitant lui fait cette proposition uniquement parce qu'elle a fait appel à lui pour un projet du Groupe ECCBC.</p>

3. Participation active à la société

Conscient de l'importance de son rôle au sein de la communauté, le Groupe ECCBC soutient les projets qui contribuent à améliorer le bien-être de la population.

Le Groupe ECCBC encourage tous ses salariés, dirigeants et administrateurs, ainsi que ses partenaires commerciaux, à contribuer et à collaborer au développement des sociétés dans lesquelles ils exercent leurs activités, aussi bien à titre personnel qu'au nom du Groupe ECCBC.

La décision de s'impliquer personnellement dans une œuvre caritative constitue un choix personnel. Cependant, lorsque les salariés, dirigeants ou administrateurs sont engagés dans de telles activités, ils ne doivent en aucun cas mentionner, insinuer ou donner l'impression qu'ils représentent les intérêts du Groupe ECCBC ou qu'ils parlent en son nom, sans l'accord du Groupe ECCBC.

L'autorisation de se consacrer à de telles activités incombe à la seule Direction du Groupe ECCBC, et celles-ci doivent respecter des critères de sélection et de dons adéquats, ainsi que les règles de comptabilité et d'évaluation fixées par la Société.



LE CODE DANS LA PRATIQUE

Question

Réponse

Une communauté religieuse demande à un salarié des affiches du Groupe ECCBC pour décorer la salle des fêtes pour la prochaine fête annuelle. Pouvez-vous lui donner ces affiches ?	Non, le Groupe ECCBC ne doit pas être impliqué dans des activités religieuses sans en être informé par avance et sans avoir préalablement sollicité et validé, en bonne et due forme, les autorisations nécessaires.
--	--

4. Activités politiques

Les contributions à des partis politiques sont soumises à une législation qui varie selon les pays. Même lorsqu'elles sont légales, ces contributions peuvent être source d'abus ou interprétées comme des pratiques douteuses, en particulier lorsqu'elles ne sont pas bien comptabilisées.

La politique générale du Groupe ECCBC est de ne pas verser de cotisations à des organisations, des partis ou des comités politiques, ni à des personnalités politiques, dans le but de favoriser des intérêts politiques particuliers.

Lorsqu'un salarié, un dirigeant ou un administrateur peut être considéré comme un représentant du Groupe ECCBC, il ne peut en aucun cas intervenir dans la vie politique des pays dans lesquels le Groupe ECCBC est implanté, en dehors de l'exercice de ses droits de citoyen. En outre, il convient de respecter en permanence les traditions et la culture du pays concerné.

LE CODE DANS LA PRATIQUE

Question

Réponse

Un salarié décide de se présenter comme candidat à des élections municipales.	Le salarié peut se présenter individuellement comme candidat, mais en aucun cas comme représentant du Groupe ECCBC ; si sa candidature peut laisser penser qu'il se présente pour le compte du Groupe ECCBC, il devra la retirer.
Un salarié se porte volontaire pour des élections municipales, il aimerait utiliser la photocopieuse du bureau pour envoyer des documents liés à la campagne électorale. Peut-il le faire ?	Non. Il est interdit d'utiliser les installations du Groupe ECCBC pour des activités à caractère politique.



Devoir de connaître le Code et les mécanismes de traitement des plaintes



V. Application et mise en œuvre du Code d'Éthique et de Conduite

1. Respect du Code

Les salariés, dirigeants, administrateurs et partenaires commerciaux du Groupe ECCBC doivent connaître et respecter le Code et défendre activement les valeurs et les principes qui y sont définis.

Toute infraction aux principes énoncés dans le Code est considérée comme grave et sera traitée comme telle par le Groupe ECCBC. Ainsi, lorsque les circonstances le justifient, le Groupe ECCBC pourra engager des poursuites civiles ou pénales ou licencier la ou les personnes impliquées.

En cas d'infraction, le Groupe ECCBC prendra les mesures disciplinaires qui s'imposent au regard de la nature et des circonstances de la violation du Code. Un salarié faisant l'objet d'une enquête disciplinaire peut être mis à pied, avec ou sans salaire, ou se voir attribuer d'autres fonctions qu'il devra exercer jusqu'à la conclusion de l'enquête, en fonction des particularités de l'affaire, des intérêts du Groupe ECCBC et du droit du travail applicable.

2. Signalement d'infractions

Animée par la volonté de promouvoir une culture fondée sur l'intégrité, la confiance et la responsabilité individuelle, le Groupe ECCBC donne à ses salariés, dirigeants, administrateurs et aux tiers la possibilité de signaler, en toute confidentialité, tout comportement contraire au présent Code. Il est possible également de signaler des violations présumées des lois, des normes et de la réglementation en vigueur.

Dans certains cas, il peut être difficile de déterminer s'il s'agit ou non d'une violation du présent Code. Dans ces cas, il convient de faire preuve de bon sens. Si une action vous paraît contraire à l'éthique ou inappropriée, c'est probablement qu'elle l'est. En définitive, il faut faire preuve de bon sens pour juger de la conduite à tenir et savoir demander conseil au besoin.

Quelle est la procédure à suivre si vous constatez une infraction au Code ?

Avant d'agir, évaluez la situation et le contexte.

1. Assurez-vous de bien connaître les faits.
2. Signalez l'infraction à la Commission d'Éthique par le biais des canaux d'alerte prévus.



3. Le Groupe ECCBC donne la possibilité à ses collaborateurs de transmettre leurs plaintes, questions et suggestions de manière confidentielle, à travers des canaux d'alerte prévus à cet effet. La confidentialité la plus stricte sera respectée dans tous les cas.
4. Aucune mesure de représailles ne sera prise à l'encontre d'un salarié, d'un dirigeant ou d'un administrateur ayant signalé une infraction de bonne foi.
5. Les questions, suggestions et alertes seront adressées directement à la Commission d'Éthique, qui se réunira pour statuer sur les éventuelles infractions et décider des mesures disciplinaires à prendre.

3. Commission d'Éthique

Le Groupe ECCBC a mis en place une Commission d'Éthique chargée de s'assurer du respect de la loi en vigueur et des principes et valeurs régissant l'activité du Groupe ECCBC prévus dans le présent Code.

La Commission d'Éthique est composée de membres du Groupe ECCBC désigné à cet effet par le Conseil d'Administration du Groupe ECCBC.

En outre, des **Membres Non permanents** peuvent siéger à la Commission, jusqu'à quatre membres maximum en fonction du sujet à traiter lors de chaque réunion, à condition que les membres supplémentaires signent l'accord de confidentialité avant de participer à la réunion.

Les principaux représentants de la Commission, notamment le **Président, le Secrétaire et le Membre permanent**, seront désignés parmi les membres permanents. Les autres membres non permanents continueront de siéger à la Commission en qualité de Membres non permanents.

Les fonctions et responsabilités de cette Commission d'Éthique sont définies dans le Règlement de la Commission d'Éthique. Parmi celles-ci figurent notamment les responsabilités suivantes :

- S'assurer de l'existence d'un système de prévention et de réponse face aux éventuelles infractions pénales applicables aux personnes morales, en mettant en place des mesures et des contrôles au sein du Groupe ECCBC destinés à réduire le risque d'infraction.
- Garantir l'existence de mécanismes de contrôle et de formation au sujet des principes de conduite et du système de prévention d'infractions pénales du Groupe ECCBC.



- Enquêter et donner suite aux indices ou aux soupçons de commission d'un délit, aussi bien ceux signalés par le biais du canal d'alerte que ceux détectés grâce au travail réalisé par le Département d'Audit interne ou par la Direction de Compliance du Groupe ECCBC.
- Mise à jour et actualisation du catalogue de la hiérarchisation de délits et de comportements à risque pénal, avec une périodicité minimale d'un an.

Toute personne soumise à ce Code peut adresser des questions ou des suggestions à la Commission d'Éthique ou à la Direction de Compliance pour lui signaler de possibles infractions au Code, en envoyant un mail à l'adresse suivante : **ethicsline@eccbc.com**.

Les alertes reçues par ce biais sont strictement confidentielles et seront traitées de manière rapide, discrète et professionnelle. Les membres de la Commission d'Éthique examineront attentivement la demande avant de faire parvenir leur réponse, par écrit, au donneur d'alerte, en indiquant les décisions prises et leurs conclusions.

Lorsqu'elle reçoit une question ou une suggestion, la Commission d'Éthique ou la Direction de Compliance agiront comme prévu dans la Procédure de Gestion d'Incidents et de Communication des Plaintes.

La Commission d'Éthique peut décider d'enquêter sur une alerte ou bien déterminer qu'il ne s'agit pas d'une question relevant du Code d'Éthique et de Conduite. La Commission peut également décider que la question sera réglée efficacement dans le cadre des pratiques courantes de l'entreprise, et qu'il n'est pas nécessaire d'examiner les faits en cause. Dans le cas où la Commission déciderait de mener une enquête sur les faits dénoncés, chaque partie impliquée aura la possibilité d'exposer son point de vue avant que l'Organisme compétent ne prenne sa décision. Ces enquêtes seront conduites de façon entièrement anonyme, afin de respecter les droits et la confidentialité de chacun.

4. Diffusion du Code

Les responsables des filiales du Groupe ECCBC doivent informer leurs salariés, dirigeants et administrateurs du contenu du présent Code d'Éthique et de Conduite. Une copie de ce Code, rédigée dans la langue locale, doit être consultable par tous les salariés et complétée, si nécessaire, par des instructions générales et particulières pour chaque zone géographique et/ou chaque pays.



Par ailleurs, le présent Code sera diffusé auprès des partenaires commerciaux du Groupe ECCBC, particulièrement les clients et les fournisseurs, afin de favoriser l'adoption par ceux-ci de principes de conduite similaires.

5. Révision périodique

Le présent document ne constitue pas un contrat de travail. Le Code peut être modifié ou mis à jour à tout moment et pour quelque raison que ce soit, dès lors que le Groupe ECCBC l'estime nécessaire.

Le Code de Conduite du Groupe ECCBC entre en vigueur dès son approbation par le Président du Conseil d'Administration du Groupe ECCBC et est applicable jusqu'à sa mise à jour, sa modification ou son annulation, selon ce que décide le Conseil d'Administration.

La Commission d'Éthique est également responsable de l'amélioration continue de ce Code. Dans ce cadre, elle doit procéder à une révision périodique du Code et proposer les modifications jugées nécessaires en vue de leur approbation par le Président du Conseil d'Administration. À cet effet, le Code sera révisé régulièrement et fera l'objet de modifications lorsque cela est jugé nécessaire. Le Groupe ECCBC notifiera les modifications significatives en bonne et due forme aux salariés, aux dirigeants et aux administrateurs, ainsi qu'à ses partenaires commerciaux.

6. Coordination, surveillance et sanctions

La Commission d'Éthique du Groupe ECCBC est chargée de l'administration du présent Code, de l'enquête sur les infractions et propose des mesures correctives et disciplinaires.

En cas d'infraction au Code, la Commission d'Éthique proposera des mesures disciplinaires adaptées à la nature et aux caractéristiques de l'infraction, selon les dispositions prévues dans son Règlement. En général, un avertissement écrit ou verbal est adressé aux auteurs d'infractions légères qui sont commises pour la première fois, tandis que les infractions graves ou très graves peuvent donner lieu à une réduction du salaire de l'auteur de l'infraction ou à d'autres sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

La décision de la sanction sera prise par l'Organisme compétent dans chaque cas.



7. Département de Compliance

En outre, le Groupe ECCBC dispose d'un Département de Compliance chargé d'apporter un soutien à la mise en œuvre du présent Code par l'exercice de fonctions d'appui ; à cet égard, il est notamment chargé d'apporter un conseil juridique et de définir et de mettre en place des procédures internes pour garantir la conformité juridique et ainsi minimiser les risques potentiels de non-conformité.

Le Département de Compliance a pour mission d'évaluer, de surveiller et d'élaborer des rapports en matière de risques de non-conformité, mais aussi de gérer les aspects juridiques liés aux questions d'intégrité et d'éthique.

En outre, il doit mettre en place un dispositif de conformité qui vienne en appui à l'organisation dans le domaine de la prévention et de la détection de conduites inappropriées, et dans l'exécution de ses obligations envers les clients, les partenaires commerciaux, les actionnaires et les communautés locales.

Par ailleurs, le Département de Compliance doit contribuer à la promotion d'une culture organisationnelle dans laquelle la façon de faire des affaires de la Société consiste à bien faire les choses, à respecter la loi en vigueur, et à défendre le respect et l'intégrité comme valeurs essentielles de l'entreprise.

8. Ethics Line

La Commission d'Éthique et le Département de Compliance sont disponibles pour répondre à toutes les questions sur le Code ou politiques de conformité du Groupe ECCBC ou pour analyser toute inquiétude, question ou doute que vous pourriez avoir au sujet d'éventuelles violations du Code.

Pour contacter la Commission d'Éthique et la Direction de Compliance, envoyer un email à ethicsline@eccbc.com.