

code de conduite annexe – exprimez-vous!

quelques explications

Chacun chez Aalberts doit assumer ses propres responsabilités et obligations lorsqu'il s'agit de prévenir les fautes professionnelles. Rien de plus important alors que d'observer à bon escient ! Cette Annexe - Exprimez-vous ! donne un aperçu de ce que l'on en attend de vous chez Aalberts, et pourquoi.

Tout signalement de faute professionnelle permet à Aalberts de solutionner rapidement la situation et de limiter les risques éventuels pour notre organisation, nos employés, nos clients et/ou tout autre tiers. À cet égard, une discussion des problèmes en interne contribue à un environnement de travail transparent, au sein duquel nous pouvons nous exprimer sereinement, sans laisser la situation se détériorer ou des intervenants extérieurs s'immiscer dans des questions qui portent sur nos activités. C'est la raison pour laquelle nous nous engageons à créer les conditions qui permettent aux employés et à toute personne intervenant pour Aalberts, de faire un signalement en toute sécurité, dans la plus stricte confidentialité.

adressez-vous toujours en priorité à votre responsable

Toute personne qui travaille pour une société du Groupe Aalberts doit signaler toute faute professionnelle (avérée ou supposée) à son responsable direct. Une telle faute professionnelle peut prendre la forme d'une infraction pénale claire, comme une fraude ou une corruption, mais aussi d'un délit moins évident, tel que l'échange d'informations sensibles sur les prix avec des concurrents, ou l'exportation de produits vers des pays faisant l'objet d'une interdiction. S'il est impossible d'en parler à son responsable, le signalement peut également être effectué auprès d'un responsable supérieur, de la direction générale, ou de toute autre personne désignée pour gérer les fautes professionnelles au sein de l'entreprise. S'il n'est pas, ou n'est plus possible de suivre les procédures spécifiques de votre société, il convient alors de contacter le Compliance Manager chez Aalberts.

Attention : tout manquement au premier principe commercial du code de conduite d'Aalberts et aux annexes y afférant (intégrité commerciale) doit obligatoirement être signalé au Compliance Manager d'Aalberts.

Chaque responsable, ou chaque personne désignée à cet effet, qui reçoit un signalement de faute professionnelle (avérée ou supposée) doit veiller à ce qu'un rapport en soit établi, et à ce que le directeur général de la société concernée soit informé dès que possible de ce signalement et de la date à laquelle il a été reçu. Si la personne qui établit le rapport n'a signalé la faute professionnelle qu'au Compliance Manager d'Aalberts, elle en informe le directeur général de la société concernée en toute confidentialité après vérification, sauf accord contraire avec la personne impliquée.

Les réclamations d'ordre personnel, sur la façon de diriger d'un responsable ou de mener les activités ne doivent pas être signalées au Compliance Manager d'Aalberts, mais au sein de l'organisation concernée, en suivant les procédures spécifiques prévues à cet effet.

le compliance manager

Les coordonnées du Compliance Manager et un formulaire de contact spécifique sont à disposition sur le site web d'Aalberts (www.aalberts.com). Seul le Compliance Manager a accès aux communications par l'intermédiaire de la section Exprimez-vous ! en ligne. Le Compliance Manager peut représenter pour vous un premier point de contact pour les questions de conduite. Il dispose de l'expérience nécessaire et est formé à ces questions, et veillera personnellement à ce que vous bénéficiiez de l'assistance qu'il vous faut. Les personnes directement employées au sein d'Aalberts N.V. peuvent choisir de signaler toute faute professionnelle (avérée ou supposée) de leurs collègues, soit au Compliance Manager, soit, s'il s'agit d'une faute professionnelle de membres du conseil d'administration, directement au président du conseil de surveillance d'Aalberts N.V.

posez des questions ou exposez la situation

Le Compliance Manager apporte également son aide pour évaluer une situation, afin de vérifier s'il est nécessaire ou non de prendre des mesures. Si vous vous demandez si une certaine conduite est autorisée, ou si vous vous inquiétez d'une infraction possible au sein de votre société, sans pouvoir l'évoquer avec votre responsable ou autrement au sein de votre entreprise, vous pouvez toujours poser la question en toute discrétion au Compliance Manager d'Aalberts. Aucun rapport officiel n'est établi lorsqu'il s'agit simplement d'une question.

transparence & suivi

Afin de veiller à la transparence, votre rapport (que ce soit par e-mail, téléphone ou via le formulaire de contact en ligne d'Aalberts) sera consigné et ne pourra être consulté que par le Compliance Manager et les personnes désignées à cet effet par ce dernier pour l'aider au cas par cas. Chacune de ces personnes est tenue à la plus stricte confidentialité. Le Compliance Manager confirmera la réception de votre signalement dans un délai de 5 jours ouvrables à compter de sa date de réception, ce qui n'est évidemment possible que si vous laissez vos coordonnées. Vous serez informé(e) de l'avis du Compliance Manager sur la question, dans les meilleurs délais et dans tous les cas, sous 2 à 8 semaines, qui veillera à ce que vous soyez tenu informé des suites données à votre alerte.

Si vous avez signalé une situation ou un comportement conformément aux procédures fixées dans la présente Annexe Exprimez-vous ! et si vous supposez de toute bonne foi que cette situation ou ce comportement représente bien une faute professionnelle avérée), Aalberts veillera à ce que vous ne puissiez en aucun cas faire l'objet de représailles à la suite de votre signalement. Si vous avez mal évalué la situation ou le comportement, ceci ne vous sera pas reproché, vous avez tout simplement contribué au maintien de l'environnement de travail auquel nous nous sommes tous engagés. Toutefois, un signalement de mauvaise foi peut faire l'objet de mesures disciplinaires comme autorisés par la législation locale. Des signalements non fondés, malveillants, ou destinés à blesser quelqu'un sont notamment strictement interdits, et considérés comme un manquement aux obligations de l'employé.

Si une personne concernée par un signalement doit être informée d'une enquête à son sujet en vertu de la loi applicable, nous nous en chargeons au plus tôt. Sauf disposition légale contraire ou à moins que vous n'acceptiez de révéler votre identité, le Compliance Manager veillera à la plus stricte confidentialité de votre identité.

signalement anonyme et tiers extérieurs

Bien que nous vous encourageons à vous identifier pour faciliter l'enquête sur votre signalement, il est également possible de faire un signalement anonyme auprès du Compliance Manager par l'intermédiaire du formulaire Exprimez-vous ! en ligne, ce qui permettra à celui-ci d'enquêter sur la question. Les signalements anonymes sont grandement préférables à l'implication de tiers extérieurs. Il est également possible de signaler une faute professionnelle avérée ou supposée à un Avocat pour obtenir un conseil dans la mesure où cette personne est engagée par des règles de confidentialité professionnelles. Dans les cas suivants, vous pouvez signaler une faute professionnelle à une tierce partie (autre que l'Avocat susmentionné) : (i) en cas de danger grave, lorsque des intérêts publics sérieux et urgents exigent un rapport externe immédiat, (ii) si un signalement en interne préalable d'une même faute professionnelle n'a pas permis d'y remédier, ou (iii) s'il est nécessaire d'établir immédiatement un rapport externe en vertu du règlement ou de la loi. Dans ce cas, vous devez également signaler dès que possible la faute professionnelle au Compliance Manager. En revanche, il serait toujours tout à fait inapproprié d'attirer l'attention de la presse, ou de tous autres médias (sociaux).

Le message principal de cette annexe est le suivant : vous êtes encouragé(e) à signaler une faute professionnelle (avérée ou supposée), votre signalement sera traité avec la plus stricte confidentialité et Aalberts veillera à ce que vous ne puissiez en aucun cas faire l'objet de représailles à la suite de ce signalement.

exemples

Exemple 1 : Vous avez entendu une conversation entre votre responsable des ventes et l'un de nos concurrents. Ce responsable révèle de toute évidence des informations sensibles sur les prix, ce qui est interdit par la loi. Ceci peut être particulièrement préjudiciable pour votre entreprise. Vous pouvez en parler avec votre responsable des ventes, mais devez toujours le signaler au Directeur Général de votre entreprise, et au Compliance Manager.

Exemple 2 : Certains pays font l'objet de sanctions économiques. Il en résulte qu'il existe certaines restrictions en termes d'échanges avec ces pays. Vous pouvez être témoin de certaines pratiques destinées à contourner ces restrictions. Par exemple : des marchandises destinées à un client iranien engagé dans des échanges militaires sont tout d'abord expédiées vers un client européen, afin d'éviter ou de contourner certaines sanctions économiques imposées à l'Iran. Si vous avez connaissance de tels agissements éventuels, veuillez en avertir aussitôt le Directeur Général de votre entreprise et le Compliance Manager.

Exemple 3 : Rien de plus important qu'un environnement de travail sûr. Toute infraction au règlement de sécurité doit faire l'objet d'un signalement. Si votre responsable ne prend pas ce problème au sérieux, et si le danger persiste, veuillez communiquer vos observations à votre responsable hiérarchique, à la Direction Générale, ou à toute personne désignée pour gérer les fautes professionnelles au sein de cette entreprise.

Exemple 4 : Si vous découvrez que les officiers de douane chargés de contrôler les produits à la frontière reçoivent des paiements ou d'autres cadeaux, ceci constitue une infraction pénale, susceptible de ruiner la réputation de votre entreprise. Cette corruption doit être signalée aussitôt au Directeur Général de votre entreprise, et au Compliance Manager.

Q&R

Question 1 : Je suspecte mon responsable d'appliquer une politique de recrutement discriminatoire vis-à-vis de certains groupes. Que dois-je faire ?

Réponse 1 : Discuter de la situation avec votre responsable. Si ce dernier ne prend pas vos préoccupations au sérieux, parlez-en à toute autre personne désignée au sein de l'entreprise pour gérer les fautes professionnelles.

Question 2 : J'ai des doutes extrêmement sérieux, mais j'ai peur qu'en communiquant ces informations, je ne nuise à la réputation et au poste de certaines personnes. Est-ce normal de se sentir réticent(e) à les signaler ?

Réponse 2 : Oui, c'est tout à fait normal, et ceci témoigne de votre compassion pour vos collègues. Toutefois, l'absence de signalement peut nuire à votre entreprise, à Aalberts et aux fonctions des personnes qui y travaillent. Par ailleurs, il est possible que vous ayez mal évalué la situation, et dans ce cas, une enquête menée par des personnes compétentes au sein de votre entreprise ou par le Compliance Manager pourra le confirmer.