# CODE DE CONDUITE

CASTEL
FAMILIAL & INTERNATIONAL

NICOLAS

Groupe CASTEL

SOMDIAA

CASTEL

# TABLE DES MATIERES


1. Message du Président Directeur Général ..... 3
2. A quoi sert ce Code ? A qui s'applique ce Code ? ..... 4
3. Les obligations des Collaborateurs du Groupe au titre du Code 6
4. Questions et Référents Ethique ..... 6
5. Signalement ..... 7
6. Respect des lois et des règlements ..... 8
7. Conflits d'intérêts ..... 10
8. Due diligence et engagements des Partenaires Commerciaux 11
9. Lutte contre le blanchiment d'argent ..... 11
10. Lutte contre la corruption et le trafic d'influence ..... 12
11. Cadeaux et invitations ..... 14
12. Actions caritatives, parrainage et mécénat ..... 14
13. Transparence des livres comptables, des registres et des comptes ..... 15
14. Respect du droit de la concurrence ..... 15
15. Respect des Collaborateurs du Groupe ..... 17
16. Environnement ..... 17
17. Usage de la messagerie professionnelle, d'internet et du système informatique ..... 18
18. Usage des réseaux sociaux ..... 18
19. Consommation d'alcool ..... 19
20. Confidentialité ..... 19

# 1. Message du Président Directeur Général

Né de l'ambition d'un homme, depuis plus d'un demi-siècle, le groupe Castel s'est construit grâce à la passion de son fondateur pour la qualité de ses produits et sa volonté de satisfaire les besoins des consommateurs.

D'abord dans le vin, puis dans la bière, les boissons gazeuses, l'eau, et plus récemment dans le sucre ou d'autres produits de l'agriculture, ces valeurs qui unissent tous les collaborateurs du groupe Castel constituent toujours la clé de son succès et de sa pérennité.

Opérant dans plusieurs dizaines de pays, riches de leurs différences culturelles, il est apparu nécessaire d'adopter un code de conduite afin de rappeler les règles devant être respectées au quotidien par tous les collaborateurs du groupe Castel quel que soit le lieu où ils se trouvent.

## 2. A quoi sert ce Code ? A qui s'applique ce Code ?

L'objectif de ce Code de Conduite (le « Code ») est de transmettre à l'ensemble des mandataires sociaux, employés, gérants mandataires non salariés, intérimaires et stagiaires (les « Collaborateurs du Groupe ») de B.I.H. Brasseries Internationales Holding Limited et de ses filiales (le « Groupe »), les règles de conduite à suivre par les Collaborateurs du Groupe dans le cadre de leurs activités professionnelles, afin que chacun d'entre eux puisse quotidiennement participer à leur respect dans l'ensemble des pays où le Groupe poursuit une activité.

Le Code répertorie les règles devant être respectées et illustre un certain nombre de situations auxquelles les Collaborateurs du Groupe peuvent être confrontés, mais il ne peut toutes les envisager.

Le Code pourra être complété par des politiques internes adoptées, le cas échéant, par chacune des sociétés du Groupe afin de préciser les obligations qu'il contient.

Ce Code s'applique à tous les Collaborateurs du Groupe, quelles que soient leur fonction et leur ancienneté.

Tout Collaborateur du Groupe qui se rendrait coupable d'une infraction aux règles du Code, qui autoriserait ou ordonnerait à un subordonné de se rendre coupable d'une infraction aux règles du Code, pourra faire l'objet, suivant la nature et la gravité de l'infraction, d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, selon les règles en vigueur au sein de la société du Groupe pour laquelle il travaille.
Le Groupe attend de ses fournisseurs de premier rang, ses intermédiaires (ses prestataires de service, ses agents, ses consultants, etc.) et ses clients (ensemble les « Partenaires Commerciaux » ou individuellement un « Partenaire Commercial ») qu'ils appliquent des standards de conduite équivalents aux siens.

Lorsqu'ils conduisent des activités pour le compte d'une société du Groupe, les Partenaires Commerciaux doivent s'engager à respecter l'intégralité du Code.

## 3. Les obligations des Collaborateurs du Groupe au titre du Code

Il est de la responsabilité de tous les Collaborateurs du Groupe de prendre connaissance du Code et d'en respecter les règles.

Cette responsabilité s'étend également aux politiques internes adoptées au sein de chacune des sociétés du Groupe en application du Code.

Chacun des Collaborateurs du Groupe est responsable de l'intégrité et de la réputation du Groupe. Il est donc nécessaire de connaître les règles du Code et de les respecter au quotidien.

Les responsables d'équipes ont des responsabilités accrues. Ils doivent veiller en particulier à ce que leurs collaborateurs aient connaissance du Code et le respectent et doivent s'abstenir de les inciter à obtenir des résultats aux dépens des règles qu'il contient.

## 4. Questions et Référents Ethique

Pour aider les Collaborateurs du Groupe à interpréter les obligations prévues par le Code ou à déterminer l'attitude à adopter pour s'y conformer, un ou plusieurs référents éthique sont affectés à chacune des sociétés du Groupe (ensemble les « Référents Ethique », individuellement un « Référent Ethique »).

Le nom du ou des Référent(s) Ethique de chaque société du Groupe est diffusé dans chaque société concernée. En cas de pluralité de Référents Ethique au sein d'une même société, il est possible de se référer à l'un d'entre eux indifféremment.

Si un Collaborateur du Groupe est confronté à une situation où :

- il a des doutes sur la conduite qu'il doit adopter ;
- il a des doutes sur la conduite adoptée par un autre Collaborateur du Groupe ou un Partenaire Commercial ;

Il est nécessaire pour lui de se poser les questions suivantes :

- Est-ce que ma conduite est conforme au Code ?
- Est-ce que la conduite de l'autre Collaborateur du Groupe ou du Partenaire Commercial est conforme au Code ?
- Est-ce que ma conduite est légale ?
- Est-ce que la conduite de l'autre Collaborateur du Groupe ou du Partenaire Commercial est légale ?
- Est-ce que cet acte donne une bonne image de moi, de l'autre Collaborateur du Groupe, du Groupe ou du Partenaire Commercial ?
- Est-ce que j'aimerais que cela soit dans les journaux ?

Si la réponse à l'une ou plusieurs de ces questions est « non » :

si cela le concerne, le Collaborateur du Groupe ne doit pas adopter cette conduite et est invité à évoquer cette situation avec un de ses Référents Ethique ;

si cela concerne un autre Collaborateur du Groupe ou un Partenaire Commercial, le Collaborateur du Groupe est invité à évoquer cette situation avec un de ses Référents Ethique.

princesse
TATIE
princesse
TATIE
VENTE
EN CEMAC
WWW.SO
FABRIQUÉ AU

## 5. Signalement

Si un Collaborateur du Groupe estime avoir été témoin d'un acte ou d'une conduite illégal ou contraire au Code :

1. il est invité à se concerter avec un de ses Référents Ethique ; et

2. il peut décider d'effectuer un signalement en ligne via la plateforme accessible à l'adresse:
https://groupe-castel.gan-compliance.com

Le Groupe s'engage à traiter l'ensemble des alertes signalées sur la Plateforme dès lors qu'elles respectent la procédure de signalement dont le détail figure sur cette Plateforme (la « Procédure de Signalement »).

Le choix d'effectuer ou non un signalement reste à la libre appréciation du Collaborateur du Groupe. S'il choisit de ne pas effectuer de signalement, cela n'aura aucune conséquence à son égard.

Un signalement effectué de bonne foi ne peut exposer son auteur à des sanctions, même si les faits signalés se révèlent inexacts ou s'ils ne donnent lieu à aucune suite.

Par ailleurs, il ne sera toléré aucun acte de représaille, de discrimination, de sanction disciplinaire ou de licenciement à l'encontre d'un Collaborateur du Groupe au motif qu'il aurait effectué un signalement de bonne foi. De tels actes, ou la menace de tels actes constituent des infractions au Code.

A l'inverse, l'utilisation abusive de la Procédure de Signalement peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

Le Collaborateur du Groupe sera averti de la réception de son signalement et de la durée prévisible de traitement. Les éléments recueillis feront l'objet d'une procédure de traitement automatisé des données personnelles dans le respect des règles applicables.

Le signalement recueilli en application de la procédure sera traité confidentiellement, notamment en ce qui concerne l'identité de l'auteur du signalement. Les destinataires du signalement devront traiter les alertes reçues selon une procédure prévue à cet effet et seront personnellement tenus à une stricte obligation de confidentialité.

Par ailleurs, tout Collaborateur du Groupe sollicité dans le cadre du traitement d'un signalement sera également tenu à une stricte obligation de confidentialité.

Sauf pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement, il est interdit à tous les Collaborateurs du Groupe de divulguer des informations dont ils auraient connaissance concernant :

- les éléments de nature à identifier l'auteur d'un signalement ;
- les faits objets d'un signalement ; et
- les éléments de nature à identifier une personne mise en cause par un signalement.

Par exception, ces éléments pourront être divulgués à l'autorité judiciaire compétente.

Toute divulgation non autorisée relative à un signalement constitue une infraction au Code et pourra engager la responsabilité civile et pénale de son auteur.

## 6. Respect des lois et des règlements

Le Groupe et l'ensemble des Collaborateurs du Groupe doivent respecter les lois et les règlements dans l'ensemble des pays où les sociétés du Groupe poursuivent une activité.

Chaque Collaborateur du Groupe doit respecter l'ensemble de la législation applicable à la société du Groupe qui l'emploie.

Enfreindre la législation applicable pourrait exposer les Collaborateurs du Groupe, ainsi que l'ensemble des sociétés du Groupe, à des conséquences juridiques graves et porter sérieusement atteinte à l'image et à la réputation du Groupe.

En cas de contradiction entre les règles du Code et une législation applicable, la loi prévaudra.

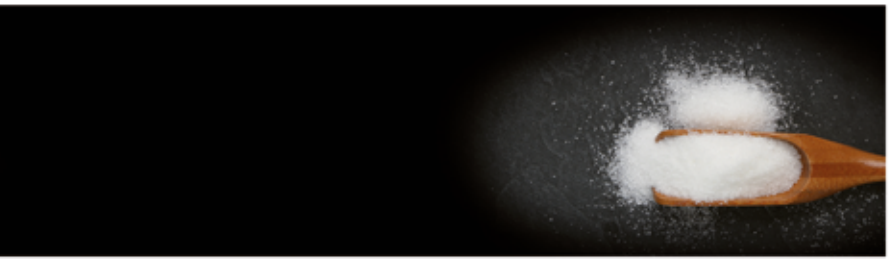
En cas de questions ou de doutes sur l'interprétation des règles du Code ou d'une législation applicable, les Référents Ethique sont à la disposition des Collaborateurs du Groupe afin de leur permettre de poser leurs questions et de leur fournir des conseils (voir point 4 « Questions et Référents Ethique »).

## 7. Conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque des intérêts personnels, familiaux, politiques, financiers ou d'autre nature interfèrent avec les fonctions d'un Collaborateur du Groupe et entravent sa capacité à prendre les meilleures décisions dans l'intérêt du Groupe.

Les situations suivantes peuvent notamment constituer des conflits d'intérêts :

- lorsque des décisions professionnelles pourraient être influencées, ou donner l'impression d'être influencées, par des intérêts personnels, des relations familiales ou des relations amicales ;
- lorsqu'une relation avec un Partenaire Commercial pourrait influencer ou donner l'impression d'influencer la loyauté d'un Collaborateur du Groupe à l'égard du Groupe ou sa capacité à prendre des décisions professionnelles dans l'intérêt du Groupe ;
- lorsque l'utilisation des biens du Groupe ou des informations obtenues dans le cadre de son activité professionnelle pourrait apporter un avantage personnel à un Collaborateur du Groupe ou en apporter un à l'un de ses proches.



Dans le cadre de ses fonctions professionnelles, chacun des Collaborateurs du Groupe doit prendre ses décisions dans l'intérêt du Groupe et de façon indépendante par rapport à ses intérêts personnels. Les intérêts personnels ne doivent donc pas interférer avec la capacité des Collaborateurs du Groupe à agir dans l'intérêt du Groupe.

De manière générale, il est toujours préférable pour un Collaborateur du Groupe d'évoquer avec un de ses Référents Ethique les liens familiaux, amicaux, d'intérêts ou autres qui pourraient exister entre lui et les personnes avec lesquelles il est en contact dans le cadre de ses fonctions professionnelles et qui seraient de nature à le mettre en situation de conflit d'intérêts.

Par ailleurs, il est impératif d'identifier toute situation de conflit d'intérêts et, dès sa survenance, de la déclarer à un de ses Référents Ethique. Les conflits d'intérêts ne constituent pas forcément des infractions au Code ; en revanche, s'abstenir de chercher à les identifier et / ou de les déclarer, constituent des infractions au Code.

## EXEMPLES

**Mon travail consiste à sélectionner des fournisseurs pour le Groupe. L'un des fournisseurs envisagés est une entreprise dont mon beau-père est associé, que dois-je faire ?**

Dans cette situation, l'intérêt indirect de votre conjoint dans l'entreprise dont son père est associé est en conflit avec votre responsabilité de sélectionner le meilleur fournisseur pour la société du Groupe pour laquelle vous travaillez. Ce conflit d'intérêt doit être déclaré à un de vos Référents Ethique.

**Mon cousin vient d'être embauché dans une société susceptible d'être fournisseur de la société du Groupe dans laquelle je travaille. Il me demande les coordonnées du responsable des achats afin de déterminer si la société qui vient de l'embaucher pourrait travailler pour le Groupe. Cela constitue-t-il un conflit d'intérêts ? Dois-je lui donner ces coordonnées ?**

Le simple fait d'avoir des liens familiaux avec des salariés d'un fournisseur ne constitue pas, à lui seul, une situation de conflit d'intérêts.

Si votre cousin se contente de demander des coordonnées et que c'est une information que vous auriez donnée, compte tenu des règles au sein de votre société, à tout autre salarié d'un fournissseur sans lien familial, cela ne constitue pas un conflit d'intérêts et vous pouvez les lui communiquer.

En revanche, si vous donnez à votre cousin une information que vous n'auriez pas donnée à un autre salarié d'un fournisseur, par exemple, une information sur une commande importante que va passer le Groupe, ou des informations sur les autres fournisseurs, cela peut constituer un tel conflit d'intérêts et communiquer cette information constituerait une infraction aux règles du Code.

Par prudence, il est toujours préférable d'évoquer avec un de vos Référents Ethique les liens familiaux, amicaux, d'intérêts ou autres qui pourraient exister avec les personnes avec lesquelles vous êtes en contact dans le cadre de vos fonctions professionnelles et qui seraient de nature à vous mettre en situation de conflit d'intérêts.

## 8. Due diligence et engagements des Partenaires Commerciaux

Le Groupe attend de ses Partenaires Commerciaux qu'ils partagent ses standards de conduite.
Afin de s'en assurer, il est impératif de conduire des due diligences sur les Partenaires Commerciaux en fonction de la cartographie des risques du Groupe, de conserver les informations recueillies et de les mettre à jour.
Il est également nécessaire de s'assurer que les Partenaires Commerciaux du Groupe sont informés de l'existence de ce Code.
Les Partenaires Commerciaux du Groupe doivent s'engager à respecter les lois et règlements applicables et les règles du Code en matière de lutte contre la corruption, le trafic d'influence et le blanchiment d'argent.
Lorsqu'ils conduisent des activités pour le compte d'une société du Groupe, les Partenaires Commerciaux doivent s'engager à respecter l'intégralité du Code.

## 9. Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est une infraction pénale qui consiste à masquer l'origine de fonds provenant d'activités illégales comme le trafic de drogue ou le terrorisme, notamment en les utilisant au travers de canaux d'opérations commerciales régulières.
Le Groupe doit faire tout son possible pour ne pas être utilisé comme véhicule pour le blanchiment d'argent. C'est notamment pour cette raison qu'il est nécessaire de s'assurer de bien connaître les Partenaires Commerciaux.
Il faut donc être particulièrement vigilant dès lors qu'un Partenaire Commercial ou tout autre co-contractant potentiel d'une société du Groupe :

- refuse sans raison valable de fournir des données personnelles ou commerciales ;
- souhaite recevoir ou verser des fonds en espèces uniquement
- souhaite recevoir des fonds sur plusieurs comptes bancaires ;
- souhaite verser des fonds à partir de plusieurs comptes bancaires ;
- souhaite recevoir ou verser des fonds dans une devise différente de celle figurant sur la facture ;
- souhaite recevoir ou verser des fonds via un tiers : sauf justification juridique valable, les paiements doivent être effectués seulement à la personne ou la société qui fournit réellement les biens ou les services.

Il est préférable de signaler toute situation suspecte à un Référent Ethique ou, éventuellement, de procéder à un signalement conformément à la procédure décrite au point 5 du Code « Signalement ».

## EXEMPLES

**Un de nos distributeurs a accumulé un retard important dans le paiement de ses factures en raison de difficultés financières. Nous avons renégocié à de nombreuses reprises les échéanciers. En vue de solder son passif, il nous propose de régler ses dettes à hauteur de la moitié par la société qui a procédé à l'achat, un quart par la société holding qui porte le même nom, et un quart par la société de services du même groupe. Dois-je accepter ?**

Cette situation est suspecte ; elle ne respecte pas la règle selon laquelle tout paiement doit être fait par la société ayant procédé à l'achat des biens ou services. Elle peut indiquer une volonté de blanchir de l'argent ou une autre opération illégale. Nous vous invitons à l'évoquer avec un de vos Référents Ethique avant de déterminer quelle suite donner à la demande du distributeur. Vous pouvez également la signaler en suivant la procédure décrite au point du Code « Signalement ».

## 10. Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Le Groupe applique une politique de tolérance zéro à l'égard de tout acte de corruption ou de trafic d'influence.

Un acte de corruption consiste à payer, offrir, donner, ou promettre, directement ou indirectement, toute somme d'argent, tout bien de valeur ou tout autre avantage à l'une des personnes ci-dessous :

- un salarié ou un représentant d'une autre entreprise ; ou
- un fonctionnaire ou un agent public ; ou
- toute personne travaillant pour un gouvernement ou pour une entreprise publique ou pour une organisation internationale publique ou privée ; ou
- des hommes politiques ou des partis politiques ; ou
- un membre de la famille des personnes mentionnées ci-dessus ;

en vue d'influencer l'un de ses actes ou décisions, pour qu'elle prenne ou renonce à un acte ou une décision en faveur d'une société du Groupe.

Constitue également un acte de corruption pour un Collaborateur du Groupe la réception, directe ou indirecte, de toute somme d'argent, tout bien de valeur ou tout autre avantage de l'une des personnes ci-dessus en vue d'influencer ses actes ou ses décisions, pour qu'il prenne ou renonce à un acte ou une décision en sa faveur.

# EXEMPLES

**J'ai sollicité une autorisation administrative. La procédure traîne, mon interlocuteur évoque une nouvelle taxe devant être payée pour l'obtention de cette autorisation et me demande un paiement immédiat, en liquide et très modeste à cette fin. Que dois-je faire ?**

Si la taxe existe effectivement et est due, son paiement ne constitue pas un acte de corruption. En revanche, si cette taxe n'existe pas et n'est que le pretexte mis en avant par votre interlocuteur pour recevoir un paiement, réaliser ce paiement consiste à accomplir un acte de corruption et encouragerait les sollicitations et les abus à l'avenir. N'hésitez pas à vérifier la cause (justification légale) de ce blocage et à juger de l'intérêt d'une action à un niveau hiérarchique supérieur de l'administration. Avant de prendre toute décision, il serait préférable d'en parler à un de vos Référents Ethique. Si vous le jugez opportun, vous pouvez également signaler une alerte en suivant la procédure décrite au point 5 du Code « Signalement ».

**Le commercial d'un concurrent m'invite régulièrement à déjeuner. Nous avons développé une bonne relation, nos femmes s'entendent bien, nous sommes partis ensemble en week-end dans leur maison à la mer où ils nous ont invités. Nous échangeons régulièrement sur les difficultés du métier autour d'une bière après le travail. L'autre soir, il m'a fait part des difficultés commerciales que rencontre son entreprise et de la baisse de son chiffre en raison de l'augmentation de taxes sur les boissons alcoolisées. Il me demande s'il en est de même pour nous et dans quelle proportion ? Que dois-je lui répondre ?**

Dans ce cas, vous avez reçu des biens de valeur de la part de cette personne, notamment les invitations dont vous et les membres de votre famille ont bénéficié. Le fait que votre interlocuteur vous demande des informations que vous ne devez pas lui fournir est un acte de corruption. Dans un tel cas, il est préférable d'en parler à un de vos Référents Ethique. Si vous le jugez opportun, vous pouvez également signaler une alerte en suivant la procédure décrite au point 5 du Code « Signalement ».

Un acte de trafic d'influence consiste à payer, offrir, donner ou promettre, directement ou indirectement, toute somme d'argent, tout bien de valeur ou tout autre avantage à toute personne afin qu'elle use de son influence auprès de l'une des personnes listées ci-dessus, pour que l'une de ces personnes prenne ou renonce à un acte ou une décision en faveur d'une société du Groupe.

Constitue également pour un Collaborateur du Groupe un acte de trafic d'influence la réception, directe ou indirecte, de toute somme d'argent, tout bien de valeur ou de tout autre avantage de toute personne afin qu'il use de son influence auprès de l'une des personnes listées ci-dessus, pour que l'une de ces personnes prenne ou renonce à un acte ou une décision en faveur de la personne dont il reçoit toute somme d'argent, tout bien de valeur ou de tout autre avantage.

Le trafic d'influence est distinct de la corruption : alors que le corrompu se fait rétribuer pour un acte attendu qu'il accomplira personnellement, le trafiquant d'influence se fait rétribuer pour user seulement d'une influence devant conduire un tiers à accomplir l'acte désiré. Le trafiquant d'influence est donc un intermédiaire.

## Sanctions encourues

Le non-respect des règles du Code relatives à l'interdiction des actes de corruption ou de trafic d'influence et des législations anti-corruption et anti-trafic d'influence peut engager la responsabilité civile et pénale de l'auteur des faits, ainsi que la responsabilité civile et pénale de la société du Groupe pour laquelle il travaille.

**Mon supérieur et moi-même travaillons au département commercial et depuis peu nous devons faire face à une concurrence accrue de la part de petits groupes familiaux très agressifs. Ils sont financés par une de nos banques commerciales avec le responsable duquel mon supérieur entretient d'étroites relations. Lors d'une réunion avec ce responsable, mon supérieur évoque la possibilité que le Groupe travaille davantage avec cette banque, qui n'est pas la plus concurrentielle, si elle nous fournit des informations sur la situation financière de ces petits groupes. Est-ce légal ?**

Le responsable de la banque propose d'user de son influence pour obtenir de ses interlocuteurs des informations confidentielles. Il le fait contre un avantage direct pour sa banque et indirect pour lui. Mettre en œuvre cette suggestion pourrait caractériser un acte de trafic d'influence. S'il est malgré tout envisagé de répondre positivement à la proposition de la banque, alors il est nécessaire d'en parler à un Référent Ethique au préalable. Si vous le jugez opportun, vous pouvez également signaler une alerte en suivant la procédure décrite au point 5 du Code « Signalement ».

**Tous les ans, je reçois d'un fournisseur à l'occasion des fêtes de fin d'année un panier d'épicerie fine (fois gras, bouteille de vin, etc.). Cette année, mon interlocuteur m'indique qu'ils ont un peu rénové le concept et que désormais ils offrent des cartes cadeau d'une valeur équivalente à 100 €. Dois-je accepter ?**

Les cartes cadeaux s'apparentent à des cadeaux en espèces. Vous ne pouvez pas les accepter, quel qu'en soit le montant, car cela est considéré comme de l'argent en espèces et ils pourraient caractériser des actes de corruption ou de trafic d'influence. Vous devez refuser poliment et expliquer au fournisseur que les règles du Code vous obligent à refuser la carte cadeau.

**Je travaille au sein de l'équipe commerciale et marketing de la société. Les organisateurs d'une levée de fonds pour une œuvre caritative nous ont demandé de parrainer l'un de leurs événements en leur fournissant des produits, que dois-je faire ?**

Participer à une œuvre caritative est une action louable. Cependant, avant d'effectuer tout don vous devez réaliser une due diligence de cette œuvre caritative et plus généralement respecter les règles prévues au point 12 « Actions caritatives, parrainage et mécénat ».

## 11. Cadeaux et invitations

Le Groupe considère qu'offrir à des relations d'affaires ou recevoir de ces dernières des cadeaux, des invitations à des repas ou des évènements, ou toute autre faveur (ensemble des « Cadeaux ») d'une valeur raisonnable fait partie intégrante d'une activité opérationnelle et participe aux bonnes relations commerciales, à condition de respecter un principe général de vigilance dans le but d'éviter que ces Cadeaux soient constitutifs d'actes de corruption ou de trafic d'influence :

- les Cadeaux offerts ou reçus doivent être d'une valeur limitée et proportionnée par rapport à la fonction du destinataire et demeurer occasionnels ;
- si la valeur d'un Cadeau excède un montant raisonnable, il convient de le déclarer à un Référent Ethique ;
- les Cadeaux offerts doivent être comptabilisés selon les principes comptables applicables et correctement identifiés dans la comptabilité ;
- en aucun cas ne doivent être acceptés ou offerts des Cadeaux en espèces ou tout équivalent (y compris les cartes cadeaux) ;
- les Cadeaux ne doivent jamais être sollicités ;
- ne doivent jamais être acceptés de Cadeaux qui seraient susceptibles de remettre en cause, ou de sembler remettre en cause, la capacité à prendre des décisions professionnelles objectives dans l'intérêt du Groupe.

## 12. Actions caritatives, parrainage et mécénat

Le Groupe a à cœur de partager ses valeurs en s'investissant dans des actions caritatives, de parrainage ou de mécénat. Ces actions doivent toutefois être dépourvues de toute attente de retour sous forme d'avantage indu, afin d'éviter que ces actions ne constituent des actes de corruption ou de trafic d'influence.
A cette fin les Collaborateurs du Groupe, avant d'engager la société du Groupe qui les emploie dans de telles actions, doivent :
- effectuer une due diligence de l'association, de la fondation ou de la personne morale dont il est envisagé qu'elle bénéficie d'un don ;
- impérativement faire valider le don par un de leurs Référents Ethique si le don est une somme d'argent ;
- impérativement faire valider le don par un de leurs Référents Ethique, si le don en nature est d'une valeur supérieure à ce qui est communément admis, ceci dans le but de s'assurer que ce don ne pourra être considéré comme un acte de corruption.

## 13. Transparence des livres comptables, des registres et des comptes

Il est nécessaire d'appliquer avec diligence les normes comptables et les procédures de contrôle et de toujours répondre de manière sincère aux organes de contrôles interne et externe au Groupe.

Les livres comptables de chacune des sociétés du Groupe doivent présenter une image fidèle de leur patrimoine. Chaque opération doit être indiquée de manière exhaustive et exacte dans les livres comptables. Aucune opération ne doit être secrète, non consignée, ou être consignée de manière ambigüe ou incomplète.
Les transactions doivent être enregistrées dans les périodes comptables appropriées.
Tous les documents permettant de justifier les écritures comptables doivent être archivés et les soldes des comptes doivent être tenus avec soin conformément aux règles applicables.
Tous les paiements effectués par chacune des sociétés du Groupe doivent être justifiés par des pièces justificatives sincères et la plus grande rigueur est apportée à la sécurisation des moyens de paiement.

## 14. Respect du droit de la concurrence

Le Groupe doit respecter les règles du droit de la concurrence qui s'appliquent à chacune de ses sociétés et qui visent à préserver la libre concurrence en régulant les interactions des acteurs du marché.
Les infractions à ces règles peuvent conduire les sociétés du Groupe à des condamnations sévères et avoir d'autres effets néfastes, notamment pour l'image du Groupe. Les sociétés du Groupe s'attachent à viser une position de leader sur leur marché en maintenant une concurrence saine et loyale.
Le droit de la concurrence interdit notamment les comportements suivants :

- fixer des prix de vente au détail ;
- échanger des informations commerciales stratégiques avec un concurrent ;
- partager des marchés avec un concurrent, notamment en se répartissant des territoires ou des clients ;
- lorsqu'une société est en position dominante, abuser de cette position.

Les règles du droit de la concurrence sont complexes et peuvent différer d'un pays à l'autre. Par conséquent, il est nécessaire de contacter la direction juridique de la société du Groupe concernée pour toute question relative au droit de la concurrence.

RENNER

## 15. Respect des Collaborateurs du Groupe

Le Groupe souhaite contribuer à créer un environnement dans lequel les Collaborateurs du Groupe se sentent estimés, respectés, en sécurité et libres de réussir. Il s'attache à respecter les droits de l'homme et les droits fondamentaux du travail tels qu'établis dans les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, y compris le droit à la liberté d'association.

Le Groupe s'engage à garantir un environnement de travail sûr et sain, en faisant le maximum pour assurer la protection des Collaborateurs du Groupe sur leur lieu de travail.

Le Groupe encourage la diversité et juge chacun à sa juste valeur, il ne tolére ni la violence, ni les brimades, ni le harcèlement, ni aucune forme de travail forcé ou servile, ni le travail des enfants.

Chacun des Collaborateurs du Groupe doit être traité avec dignité et respect : aucune forme de discrimination fondée sur la religion, la couleur de peau, l'ethnie, la nationalité, l'origine géographique, la santé, le handicap, la situation maritale, l'orientation sexuelle, le sexe, les opinions politiques ou philosophiques n'est tolérée.

## 16. Environnement

Le Groupe attache une importance particulière aux questions environnementales et sociales et intègre leur respect dans ses activités.

Le Groupe s'engage à promouvoir des standards élevés de performance en matière environnementale et sociale notamment au travers du renforcement et de l'amélioration continue de ses engagements.

Spécifiquement, le Groupe s'engage à limiter son impact sur l'environnement et à cultiver avec les communautés locales des liens basés sur le respect mutuel.

## EXEMPLES

**Mon supérieur exige des résultats élevés et veut que nous soyons productifs. Les résultats se sont dégradés sur les deux derniers trimestres et nous devons remonter la pente. Mon supérieur est devenu beaucoup plus exigeant, irritable aussi, il est parfois menaçant, voire même insultant à l'égard de certains membres de notre équipe qui ont du mal à suivre. Je souhaiterais lui en parler mais j'ai peur de faire l'objet de menaces à mon tour, que dois-je faire ?**

Nous souhaitons que les Collaborateurs du Groupe puissent être productifs dans un environnement de travail qui promeut le travail en équipe et la confiance. Se comporter de manière brutale ou menaçante est inacceptable, quelles que soient les circonstances ou le poste que vous occupez au sein du Groupe. Si vous ne pouvez pas en parler à votre supérieur, nous vous encourageons à en parler à un de vos Référents Ethique.

## 17. Usage de la messagerie professionnelle, d'internet et du système informatique

Dans l'exercice de leur travail, les Collaborateurs du Groupe utilisent les messages électroniques avec discernement. En effet, un message électronique constitue un écrit et dans la plupart des pays, produit les mêmes effets légaux que toute autre communication écrite. La communication par message électronique requiert en conséquence attention et précision.

Par ailleurs, l'usage privé par les Collaborateurs du Groupe de leur messagerie professionnelle est autorisé, sous réserve que cet usage demeure ponctuel, ne perturbe pas le traitement des messages professionnels et n'affecte pas leur travail.
L'utilisation occasionnelle d'internet par les Collaborateurs du Groupe à des fins personnelles pendant les heures de travail et sur le lieu de travail et ou grâce aux moyens informatiques du Groupe est autorisée sous réserve que la fréquence et la durée de consultation ne perturbent pas leur travail et que les sites consultés n'affectent pas l'image et la réputation du Groupe.
L'accès au réseau informatique du Groupe est protégé, et les Collaborateurs du Groupe ne sont pas autorisés à communiquer leurs codes d'accès, identifiants et mots de passe à des tiers.

## 18. Usage des réseaux sociaux

Les réseaux sociaux sont un formidable moyen pour le Groupe de promouvoir son expertise et ses produits auprès de ses consommateurs. Néanmoins, la publication, notamment, d'informations confidentielles ou erronées, de propos dégradants ou diffamants, sur les réseaux sociaux pourrait avoir un impact négatif, particulièrement en termes d'image et de réputation, sur les sociétés du Groupe, ses produits, ses marques et les Collaborateurs du Groupe.

Les Collaborateurs du Groupe doivent veiller à :
- ne jamais s'exprimer sur les réseaux sociaux au nom d'une société du Groupe (sauf s'ils font partie des Collaborateurs du Groupe spécialement autorisés à cet effet) ;
- ne jamais publier de propos dégradants ou diffamatoires sur l'une des sociétés du Groupe, l'un des Collaborateurs du Groupe, l'un de ses Partenaires Commerciaux ou l'un de ses concurrents ;
- ne jamais diffuser d'informations non publiques ou fausses relatives à l'une des sociétés du Groupe, ses marques, ses produits, l'un de ses Partenaires Commerciaux ou l'un de ses concurrents ;
- signaler, s'ils l'estiment nécessaire, tout propos contraire aux règles énoncées ci-dessus en suivant la procédure décrite au point 5 du Code « Signalement ».

## 19. Consommation d'alcool

Certaines sociétés du Groupe produisent et commercialisent des boissons alcoolisées, il est donc du devoir de chacune des sociétés du Groupe de sensibiliser ses clients et les Collaborateurs du Groupe à une consommation conviviale et responsable.
Le Groupe s'engage à ne jamais encourager une consommation d'alcool excessive dans ses campagnes publicitaires et à ne jamais promouvoir la vente de boissons alcoolisées auprès de consommateurs en dessous de l'âge légal autorisé.

Les Collaborateurs du Groupe ne doivent jamais laisser leur productivité, leur discernement et leur sécurité au travail et/ou celle de leurs collègues être affectés par l'alcool.
Dans tous les cas, il convient de ne pas conduire un véhicule (de la société ou non) avec un taux d'alcoolémie ayant atteint la limite légale.

## 20. Confidentialité

Les Collaborateurs du Groupe ne doivent jamais divulguer des informations non publiques, sous quelque forme que ce soit, à quiconque d'extérieur à la société du Groupe pour laquelle ils travaillent, y compris à leur famille et leur amis, ou, selon les règles de confidentialité qui s'appliquent à leur fonction, à l'intérieur de la société, sauf à des fins autorisées.

### EXEMPLES

**Je viens de recevoir par inadvertance un email avec un fichier indiquant les salaires de plusieurs autres Collaborateurs du Groupe. Que dois-je faire ?**

Si vous n'avez aucune raison dans le cadre de vos fonctions d'avoir reçu ce fichier, vous devez détruire cet email et ce fichier et ne surtout pas le communiquer à d'autres Collaborateurs du Groupe. Nous vous incitons à signaler cette erreur à l'expéditeur de cet email. Divulguer des informations non publiques est une infraction au Code.