

**MCB** International

## **CODE DE CONDUITE**

# INTRODUCTION

MCB<sup>1</sup> porte haut les valeurs morales que sont la responsabilité et l'honnêteté. Ce n'est pas pour rien qu'être « fiable » est à nos yeux l'une des valeurs fondamentales de notre entreprise. Notre fiabilité et la confiance que nos clients, fournisseurs, collègues, actionnaires ainsi que d'autres acteurs témoignent au Groupe MCB, sont déterminées en grande partie par le comportement individuel de nos collaborateurs, à tous les niveaux de l'organisation.

MCB promeut l'intégrité dans les affaires. Par ailleurs, nous tenons beaucoup à la clarté et au respect dans les rapports entre collègues. Le Code de conduite définit, d'une part, quel comportement nous jugeons approprié et quel comportement est en discordance avec cette valeur fondamentale qu'est, pour nous, la fiabilité et d'autre part, quelle position les employés de MCB doivent adopter. Nos collaborateurs savent ainsi ce qu'ils sont en droit d'attendre de MCB et les uns des autres. C'est une façon pour nous de poursuivre notre culture actuelle d'honnêteté et de respect d'autrui et de notre environnement. Le Code de conduite définit clairement ce que les relations de MCB peuvent attendre, qu'il s'agisse de clients, fournisseurs et autres parties avec lesquelles nous sommes en contact pour déployer nos activités. Ceci vaut, par ailleurs, aussi dans le sens inverse : MCB s'attend à ce que ses clients et fournisseurs partagent ces qualités et comportements.

La confiance que les collaborateurs, clients, fournisseurs et autres parties prenantes témoignent à MCB est basée sur le respect de la législation. Ne s'agit-il pas en effet de la codification des normes et des valeurs de notre société ? Cependant, notre responsabilité va plus loin que le seul respect de la loi. Nous contribuons également à un monde meilleur et assumons notre responsabilité sociétale. Nous expliquons dans les présentes règles de conduite comment nous entendons y parvenir.

Les règles de conduite s'appliquent à tous les employés des entreprises du Groupe MCB. Aussi les autres personnes travaillant pour l'organisation MCB (stagiaires, personnel intérimaire et prestataires indépendants) doivent, également, agir conformément à ces règles de conduite. MCB adresse à chaque employé le présent Code de conduite comme un fil rouge susceptible de le guider et de le soutenir dans sa pratique et de faire en sorte qu'il puisse agir de manière intègre et dans l'intérêt de l'entreprise. Assumer sa responsabilité est à la fois un droit et une obligation. Dans le domaine de travail qui est le sien, chaque employé est personnellement responsable de ce que son comportement satisfasse toujours aux règles décrites dans le présent Code de conduite.

---

<sup>1</sup> Dans le cadre du présent Code de Conduite, il faut entendre par MCB le Groupe MCB et toutes les entreprises qui en font partie.

## **COMMENT S'ORGANISENT NOS ACTIVITÉS COMMERCIALES ?**

MCB s'engage à entreprendre de manière honnête et responsable. Nos clients, fournisseurs et autres partenaires n'attendent pas seulement que nous livrions des produits et des prestations de service de qualité, mais revendiquent, de plus, que soit fait montre d'un degré élevé de professionnalisme et de fiabilité dans le cadre de notre collaboration. Ce qui explique notre prédilection pour les convenances, l'honnêteté et la transparence dans toutes les formes de communication commerciale et dans toutes les relations contractuelles que nous nouons.

### **Respect de la législation**

Agir de manière intègre suppose le respect de la législation en vigueur dans le pays dans lequel sont conduites les affaires. La législation applicable sera inconditionnellement respectée par MCB, sa direction et ses employés. Lorsque l'on est amené à se demander si une situation donnée satisfait bien aux exigences de la loi, il convient toujours de prendre contact avec les responsables de la Direction ou bien avec le Service juridique du Groupe MCB. Si la législation et la réglementation locales du pays dans lequel sont conduites les affaires sont en conflit avec la législation du pays dans lequel l'entreprise MCB est établie, ou s'oppose au contenu du présent Code de conduite ou aux normes et valeurs généralement admises, il s'avère toujours nécessaire de consulter la Direction. S'il est constaté qu'un associé de MCB transgresse consciemment la loi ou une règle de conduite significative de MCB ou de ses clients importants, la relation avec la partie en cause sera temporairement gelée et la Direction jugera s'il est opportun de mettre un terme à la relation en question. Seront toujours respectées les sanctions internationales imposées par le Conseil de sécurité des Nations Unies ou de l'Union européenne, qui interdisent ou limitent le commerce avec certains pays, dans certains domaines ou avec certaines parties prenantes.

### **Concurrence loyale**

MCB souscrit aux règles visant à protéger le libre marché et la concurrence ouverte. Nous respectons donc les règles protégeant la concurrence loyale et soutenons toutes les recherches faites dans le cadre d'un maintien du respect du droit de la concurrence. Chaque employé est personnellement tenu de respecter la législation en matière de concurrence et est régulièrement informé par le Service juridique afin qu'il puisse actualiser ses connaissances dans ce domaine. Il n'est, en aucun cas, permis de passer des accords avec des concurrents – sous quelle forme que ce soit – qui auraient pour objectif ou conséquence de faire illicitement obstacle à la concurrence (par exemple, répartition de domaines ou de clients et passation d'accord de prix). N'est pas autorisé le partage d'information concernant les prix, les relations de livraison, les conditions, les capacités, les parts de marché, les marges, les coûts ou encore les informations propres aux clients, pour autant que ce partage d'information peut contribuer à la limitation de la concurrence. Lorsque MCB ou l'une de ses entreprises occupe une position forte sur le marché, cette dernière ne sera pas utilisée de façon abusive en violation de la loi. Tous les contrats envisagés ainsi que la correspondance officielle échangée par écrit avec des concurrents doivent être soumis préalablement au service Corporate Legal du Groupe MCB pour contrôle et approbation. En cas de contact avec des concurrents doit, en tout temps, être appliqué le protocole "Directives concernant les relations avec des concurrents" conçu à cet effet. Lorsque des accords spéciaux sont passés avec des clients ou des fournisseurs, par exemple à propos d'exclusivité, il convient d'examiner avec Corporate Legal s'il n'est pas question à ce stade d'une restriction illicite de la concurrence.

### **Corruption et soudoiment**

MCB et ses employés ne se prêtent, en aucun cas, à la corruption et au soudoiment sous quelle forme que ce soit. Nous n'acceptons aucun pot-de-vin, nous n'en offrons pas et n'en sollicitons aucun. Les employés sont tenus de s'assurer que les paiements effectués par MCB, directement ou indirectement, actuels ou futurs, lesquels ont trait à une commande ou un ordre provenant d'un partenaire commercial, bénéficieront à la seule entreprise du partenaire et non à une personne privée, à une autre entreprise ou une autre organisation. La direction générale de MCB doit être consultée en cas de doute sur la légitimité d'un paiement proposé ou d'un service substantiel à fournir à un dirigeant ou un collaborateur d'un partenaire commercial ou encore un tiers désigné par celui-

ci. Les justificatifs de paiement de toutes les dépenses qui ont été engagées pour obtenir une commande doivent être conservés. MCB choisit des partenaires commerciaux fiables, qu'il s'agisse de clients, de fournisseurs, d'entrepreneurs, d'agents, de représentants et de partenaires pouvant constituer une possible joint-venture. 'Fiables', dans ce contexte, signifie que l'entreprise concernée doit avoir de solides antécédents financiers et une manière saine et avérée de conduire son entreprise. Tous les accords matériels, toutes les conventions et tous les contrats doivent être établis par écrit. Il est formellement interdit d'avantager ou de pénaliser, de manière inacceptable, des fournisseurs. Lors du choix de ses partenaires, MCB exige également de ceux-ci qu'ils respectent les valeurs des présentes règles de conduite, sachant qu'une infraction commise par un partenaire peut avoir des conséquences pour la poursuite de la coopération.

### **L'offre de faveurs et de cadeaux**

MCB interdit tout accord ou tout engagement annexe se rapportant, directement ou indirectement, à l'attribution d'avantages au bénéfice de personnes ou d'organisations ayant un lien quelconque avec la négociation, l'autorisation, la livraison, le traitement ou le paiement de commandes. Cela concerne, en particulier tous les accords passés avec des partenaires commerciaux, leurs employés et d'autres tierces parties. Les faveurs inacceptables incriminées peuvent consister en cadeaux pécuniaires ou matériels. L'octroi de faveurs à une personne est également considéré comme inacceptable lorsque la faveur en question est indirectement octroyée à une personne seulement. La proposition de cadeaux et d'invitations n'est autorisée que si ces derniers sont calculés de telle sorte que sur la base de leur valeur, de leur caractère financier ou en vertu d'un autre point de vue, ils n'impactent pas de manière inacceptable les démarches ou décisions du récepteur ou ne rendent pas ce dernier dépendant. En cas d'offre de cadeaux de circonstances, il convient d'adopter une valeur principielle de 50 €. Dans le cas d'une invitation à un événement donné, il faut s'assurer qu'il s'agit d'un événement auquel il est d'usage qu'assistent des relations commerciales dans la branche concernée. Les avantages pécuniaires sont, dans tous les cas, interdits. Les rémunérations sous forme de provisions ou autre, payées à des tiers – en particulier à des représentants, des agents immobiliers ou d'autres intermédiaires – doivent manifestement être raisonnablement proportionnelles aux activités de ces tiers et être toujours contractuellement établies. La hauteur de ces rémunérations doit être calculée de telle sorte qu'il ne puisse être question d'un contournement des règles mentionnées ci-dessus.

### **Acceptation de faveurs et de cadeaux**

L'acceptation par des collaborateurs de MCB de cadeaux de la part de partenaires commerciaux ou l'acceptation d'invitations à des événements est une pratique courante dans le monde dans lequel nous opérons, mais dans une mesure limitée. Nous sommes conscients du fait que cette pratique peut nuire à la bonne réputation de MCB, si elle n'est pas appliquée de manière appropriée. Afin de ne pas entacher notre réputation et d'éviter les conflits d'intérêts indésirables, les collaborateurs à tous les niveaux de l'organisation MCB ne sont, par conséquent, pas autorisés à accepter une faveur, une libéralité, un service ou une invitation inappropriée, que ce soit pour eux-mêmes ou pour des personnes ou institutions dans leur environnement direct. Sur ce plan, est faite une exception pour les cadeaux de circonstances de peu de valeur (la limite maximale pratiquée est de 50 €). Le fait d'accepter un cadeau sous forme de paiement en argent n'est, en aucun cas, autorisé. Pour ce qui concerne l'acceptation d'une invitation à un événement, nous partons du principe qu'il doit s'agir d'un événement auquel il est normal qu'assistent des relations d'affaires de notre secteur de marché. Le principe est que la faveur ou la libéralité peut être acceptée si sa valeur n'est pas supérieure à un niveau généralement accepté. Si le collaborateur se voit proposer un cadeau ou une faveur qui ne répond pas au principe énoncé ci-dessus, il refusera l'offre en renvoyant à la politique du Groupe MCB. En cas de doute sur la manière dont une offre reçue en pratique doit être interprétée, il convient de consulter son supérieur hiérarchique.

## **Conflits d'intérêts**

Pour MCB, il est essentiel que ses employés ne se trouvent pas impliqués dans des conflits d'intérêts ou de loyauté dans l'exécution de leurs tâches. De tels conflits peuvent, par exemple, découler de transactions commerciales entre une entreprise MCB et des employés individuels, des membres de leur famille, des personnes de leur proche entourage ou, encore, des entreprises ou des instances avec lesquelles les collaborateurs concernés ont des liens ou des intérêts personnels. De plus, dans le cas d'un conflit d'intérêts de ce type, la réputation du Groupe MCB risque d'être endommagée. Si un collaborateur de MCB envisage d'attribuer une commande à une personne ou une partie prenante avec laquelle il a une relation personnelle, son intention devra être évaluée et agréée de manière objective par l'équipe de direction du Groupe MCB avant que de passer à la transaction commerciale en question. Dans ce cas, doit toujours exister un rapport raisonnable entre le soutien apporté par MCB et la contreprestation convenue. Ce qui précède vaut également dans le cas d'une donation faite à une institution ou une organisation ou, encore, lorsqu'il s'agit de nouer une relation de sponsoring. Dans ce contexte, on ne procède jamais à un paiement sur des comptes bancaires privés. L'exercice d'activités secondaires de la part d'un employé n'est possible qu'avec l'approbation de MCB, l'employé en question devant systématiquement s'abstenir d'agir de manière à générer un conflit d'intérêts.

## **UN Global Compact (Pacte mondial des Nations Unies)**

MCB attache beaucoup d'importance à la responsabilité sociale de l'entreprise. MCB a donc souscrit aux principes du Pacte mondial des Nations Unies. Nous ne nous contentons pas d'appliquer ces principes dans l'exploitation de notre entreprise, nous attendons également de nos fournisseurs, de nos clients, ainsi que d'autres partenaires qu'ils respectent les principes en question.

### Droits de l'homme

- Principe 1 : Les entreprises doivent promouvoir et respecter les principes des droits de l'homme proclamés à l'échelle internationale.
- Principe 2 : Les entreprises doivent garantir qu'elles ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme.

### Normes de travail

- Principe 3 : Les entreprises doivent reconnaître la liberté d'association et le droit de négociation collective.
- Principe 4 : Les entreprises doivent contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- Principe 5 : Les entreprises doivent contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- Principe 6 : Les entreprises doivent contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

### Protection environnementale

- Principe 7 : Les entreprises doivent appliquer "l'approche de précaution" face aux problèmes touchant l'environnement.
- Principe 8 : Les entreprises doivent prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Principe 9 : Les entreprises doivent favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### Lutte contre la corruption

- Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

## **COMMENT NOUS COMPORTONS-NOUS LES UNS ENVERS LES AUTRES ?**

Le succès futur de MCB dépend dans une large mesure de ses collaborateurs, dans toutes les entreprises du Groupe et à tous les niveaux de l'organisation. La "fiabilité", est une valeur primordiale chez MCB. Tout employé de MCB est honnête et clair, non seulement vis-à-vis du monde extérieur, mais aussi dans ses rapports de collègue à collègue. Tout employé de MCB assume la responsabilité de son comportement et aborde avec respect la question du comportement mutuel.

### **Traitement équitable et tolérance**

MCB est connue pour le traitement équitable de ses employés. La discrimination est totalement exclue entre nous. Que les différences soient de nationalité, de culture, d'origine ethnique, de race, de sexe, d'âge, d'orientation sexuelle, de handicap physique ou mental, de conviction politique, de conviction religieuse, etc. : nous n'acceptons pas que des employés soient désavantagés ou lésés. Nous nous traitons toujours les uns les autres – collègues entre eux, subalternes et cadres – avec respect. MCB ne tolère aucune forme de violence, d'intimidation, d'intimité indésirable ou d'intimidation sur les lieux de travail.

### **Sécurité et santé**

Chez MCB, la sécurité et la santé des employés sont toujours prioritaires. Toutes les tâches doivent être exécutées de manière sûre et responsable. MCB fait de son mieux pour prévenir les blessures et les absences pour cause de maladie ou d'accident et s'efforce, autant que possible, de renforcer la conscience et les connaissances de ses employés sur les questions relatives à la sécurité dans le travail. MCB et ses employés sont toujours attentifs aux questions de sécurité sur et autour du poste de travail. Par ailleurs, nous agissons toujours de manière adéquate lorsque nous sommes confrontés à une situation à risques. Chez MCB, nous travaillons toujours en conformité avec les instructions sécuritaires transmises. Par ailleurs, nous cessons le travail sans délai lorsqu'à lieu quelque chose rendant la situation dangereuse au point d'empêcher l'employé et ses collègues de travailler sans risque. Les employés utilisent toujours l'équipement de protection individuelle et les accessoires prescrits dans les situations qui l'exigent. Les entreprises contractantes auxquelles MCB fera appel seront informées à tout instant des règles de sécurité mises en place par MCB et nous exigeons de ces entreprises qu'elles respectent pleinement les normes de sécurité de MCB.

### **Alcoolisme et toxicomanie**

La consommation d'alcool pendant les heures de travail n'est pas acceptée par MCB, sauf, dans une mesure limitée, lors d'événements organisés par MCB elle-même : par exemple, un apéritif à l'occasion d'une réunion de clients ou des fêtes de Noël, etc. La consommation de drogues pendant les heures de travail n'est, en aucun cas, tolérée. Si la consommation de drogue ou d'alcool a lieu en dehors des heures de travail, il est de la responsabilité de l'employé concerné de faire en sorte que les effets de cette consommation ne puissent, d'aucune manière, générer d'incidents en rapport avec la sécurité ou la santé ou influencer négativement la qualité des tâches dont il a la responsabilité. S'il est constaté qu'un collaborateur est sous l'influence de l'alcool ou de drogues au début ou pendant ses activités professionnelles ou qu'il agit d'une autre manière en violation de ce qui précède, MCB prendra des sanctions disciplinaires. Sous ce rapport, il est renvoyé en outre à la politique détaillée en matière d'alcool et de drogues, qui est définie dans le manuel du personnel ou le protocole de l'établissement MCB concerné.

### **Rapports et responsabilité**

MCB et ses employés veillent à l'établissement de rapports détaillés et ponctuels aussi bien sur le plan financier, administratif, opérationnel que sur le plan commercial. Il convient d'accorder une totale collaboration aux contrôleurs, auditeurs et comptables externes de MCB, qu'il s'agisse de rapports réguliers ou d'investigations ad hoc. S'il existe des raisons faisant que certaines questions ne peuvent être rapportées clairement par écrit – par exemple, du fait de la perte de données numériques ou de la destruction de documents – les cadres supérieurs de MCB devront en être informés

d'une autre manière et en toute transparence. Lors de l'établissement de rapports tant internes qu'externes, les collaborateurs sont tenus de communiquer des informations complètes et vérifiées. Sous ce rapport, la manipulation ou la dissimulation de données ne sera pas tolérée par MCB.

### **Confidentialité**

L'information concernant l'entreprise est de très grande importance pour MCB. Il est donc, pour nous, très important que les employés procèdent avec toute la prudence nécessaire lorsqu'il est question d'informations concernant notre entreprise et fassent en sorte que ces informations ne tombent pas entre de mauvaises mains. Il peut s'agir d'informations sensibles, comme des données relatives à la clientèle, des résultats financiers, des contrats, des business plans, des informations sur d'éventuelles acquisitions, la stratégie de l'entreprise, etc. Nous attendons de nos employés qu'ils traitent confidentiellement les données dont ils sont sensés raisonnablement connaître la nature sensible, tant que ces dernières n'ont pas été rendues publiques par MCB, et qu'ils ne les transmettent, en aucun cas à des tiers, sans autorisation de la Direction de MCB.

### **Vie privée**

MCB accorde beaucoup d'importance à la protection de la vie privée de ses employés. Nous traitons toujours les données personnelles de nos employés conformément aux exigences de la législation. MCB impose également ces obligations aux parties impliquées dans le traitement des données personnelles en question.

### **Biens de l'entreprise**

MCB met différents moyens d'exploitation à la disposition de ses employés, afin qu'ils puissent exercer leurs activités de manière effective et efficace. Il peut s'agir de véhicules d'entreprises, moyens techniques, téléphones, ordinateurs, voitures en leasing, etc. Les employés sont tenus de traiter avec soin ces moyens d'exploitation et de ne les utiliser qu'à des fins en rapport avec leur travail, à moins que leur utilisation privée ne soit expressément autorisée. Il convient d'en prévenir autant que possible l'endommagement, la perte, le gaspillage, le vol et la fraude. Il est renvoyé aux règlements applicables à l'utilisation de différents biens spécifiques appartenant à l'entreprise, qui sont définis dans le manuel du personnel ou le protocole de l'établissement MCB concerné.

### **Comportement exemplaire**

Les règles de conduite relevant du présent Code de conduite s'appliquent à tous les employés du Groupe MCB. Cependant, il revient, en particulier, au management de donner l'exemple. Les cadres de la direction sont appelés à fonctionner comme modèles, leur comportement devant faire autorité quant à la manière dont nous devons conduire les affaires et nous comporter les uns par rapport aux autres. Des gens qui nous dirigent, nous attendons qu'ils se conforment eux-mêmes aux règles de conduite, qu'ils débattent de ces règles avec leurs employés, qu'ils encouragent leurs employés à respecter correctement les règles et qu'ils demandent des comptes aux employés lorsque ceux-ci ne respectent pas le présent Code de conduite.

### **Règles de conduite supplémentaires**

Pour les règles de conduite supplémentaires concernant, par exemple, la communication, la politique relative au tabagisme et l'enregistrement du temps de travail, il est renvoyé au contenu des protocoles correspondants, des directives et des manuels du personnel des différents établissements et entreprises MCB.

## **APPLICATION DU CODE DE CONDUITE**

Le Code de Conduite défini dans le présent document s'applique à tous les collaborateurs des différentes entreprises du Groupe MCB. Il peut arriver bien entendu que des situations spécifiques se produisent, qui ne sont pas prévues dans le présent Code de Conduite, mais qui se situent toutefois à la frontière de l'intégrité. Nous en appelons, par conséquent, au bon sens et à l'empathie de nos collaborateurs et leur demandons de réagir de manière appropriée. En cas de doute à propos d'une telle situation ou de la manière dont le présent Code de Conduite doit être appliqué en pratique, il est possible de demander conseil à son supérieur hiérarchique ou au service Corporate Legal de MCB International. De même, un cadre qui est sollicité par un collaborateur à propos d'une question d'intégrité peut demander conseil, s'il le souhaite, au service Corporate Legal.

Si un collaborateur fait face à une situation dans laquelle une personne ne respecte pas le contenu du présent Code de Conduite ou agit d'une autre manière en violation du principe d'intégrité, il peut le signaler à son supérieur hiérarchique ou au service Corporate Legal. Si le collaborateur concerné a des raisons de ne pas signaler l'acte répréhensible à son supérieur hiérarchique ou au service Corporate Legal, il peut avoir recours au dispositif de lancement d'alerte de MCB. Ce dispositif permet de signaler des irrégularités constatées ou présumées, sachant que le signalement sera traité en toute discrétion par une personne de confiance.

Parce que MCB porte haut le principe d'intégrité, nous sommes d'avis qu'il est important que les règles du présent Code de Conduite soient effectivement respectées dans la pratique quotidienne. Cela signifie que nous allons promouvoir activement le contenu du présent Code de Conduite auprès de nos collaborateurs et continuer à les sensibiliser à l'avenir à son respect. Si un employé ne respecte pas le Code de conduite, en dépit de la connaissance qu'il a des règles, MCB peut imposer des sanctions. Ceci implique, l'application de mesures relevant du droit du travail et, dans le pire des cas, la résiliation du contrat de travail. MCB a, cependant, confiance en la totale collaboration de ses employés.

En cas de questions sur le contenu ou l'application du présent Code de Conduite, veuillez contacter le General Counsel & Corporate Secretary de MCB International B.V., par e-mail à l'adresse [legal@mcb.nl](mailto:legal@mcb.nl).