cordeel group

CODE DE CONDUITE

Sommaire

1 Avant-propos du CEO 3
2 Nos valeurs 4
3 Champ d'application 4
4 Bon sens 5
5 Santé et sécurité 5
6 Lutte contre la discrimination 5
7 Droits de l'homme 6
8 Respect de l'environnement 6
9 Prévention de la corruption et des pots-de-vin 7
10 Cadeaux et marques d'hospitalité 7
11 Concurrence libre et loyale 7
12 Conflit d'intérêts 8
13 Pratiques comptables 8
14 Signalement des problèmes d'intégrité et politique de dénonciation 8
15 Confidentialité et protection des données 9
16 Mesures disciplinaires 9
17 Révision périodique 9
18 Contacter le conseiller juridique du groupe 9

1 Avant-propos du CEO

Chers et chères collègues,

Ces dernières années, notre groupe a connu des changements considérables et nous nous sommes mis au défi de repenser qui nous sommes, ce que nous représentons et comment nous pouvons contribuer à un monde meilleur.

Nous sommes déterminés à devenir «The happiest company to work for/with ». L'interprétation de notre vision signifie également apporter une contribution positive à la vie de nos employés, de nos partenaires commerciaux, des communautés locales et bien au-delà.

Ce Code de conduite est une ligne directrice pour mener des affaires avec nos partenaires et adopter un comportement éthique. Nous croyons en des partenariats durables et de long terme, fondés sur la confiance et l'intégrité.

En tant qu'entreprise familiale, nous voulons assurer la continuité stratégique pour la prochaine génération en apportant une contribution positive au développement de notre planète.

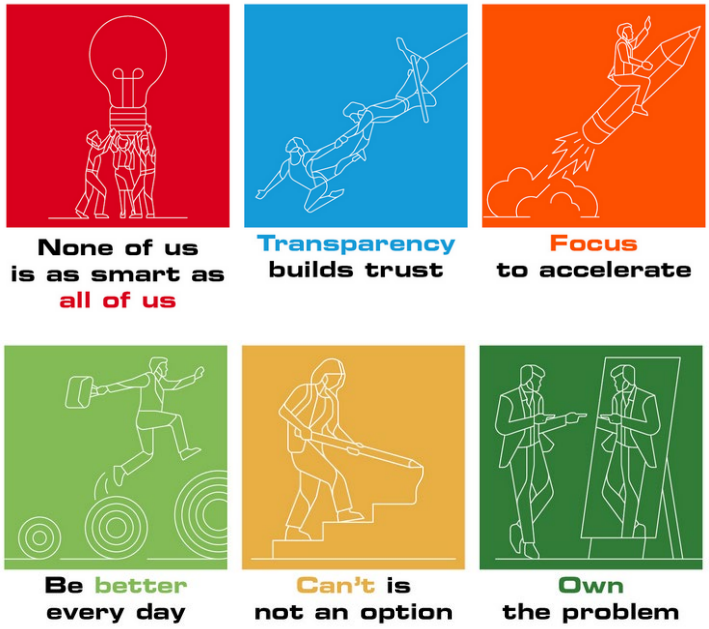
Notre impact sur le monde commence avec chacun d'entre nous. Ce que nous faisons, comment nous le faisons et la manière dont nous traitons les autres. Il incombe donc à chaque employé et directeur d'agir conformément au présent Code de conduite, de protéger la réputation de Cordeel et de veiller à ce que nous soyons l'entreprise pour et avec laquelle il est le plus agréable de travailler.

Filip Cordeel

CEO

2 Nos valeurs

Cordeel s'engage pleinement en faveur de l'innovation et de la durabilité. Nous avons défini six valeurs essentielles, un ensemble de principes directeurs et de croyances fondamentales qui nous aident à travailler en équipe et à atteindre un objectif commercial commun.



Nos collègues sont indispensables. Ensemble, nous cherchons à créer un environnement de travail où ils peuvent prospérer et s'épanouir. En tant qu'entreprise familiale, Cordeel veut assurer la continuité stratégique pour la prochaine génération en apportant une contribution positive au développement de notre planète. Nous effectuons notre travail de manière plus intelligente, plus respectueuse de l'environnement et plus rapide. Et grâce à de petits et grands efforts (et surtout en mettant en pratique des innovations surprenantes), Cordeel contribue à un monde plus sain et durable.

3 Champ d'application

Ce Code de conduite s'applique à tous les employés et directeurs de Cordeel.

Nous attendons également des consultants, sous-traitants et fournisseurs qu'ils adhèrent au Code ou à des valeurs et normes similaires lorsqu'ils travaillent pour Cordeel. Pour plus d'informations sur les comportements que nous attendons de leur part, il est possible de consulter notre Code de conduite pour les partenaires commerciaux.

4 Bon sens

Le présent Code de conduite ne peut couvrir l'ensemble des actions ou décisions susceptibles d'être prises. Nous sommes convaincus que nos employés et directeurs feront preuve de bon sens et de discernement dans leurs décisions. Nous attendons d'eux qu'ils respectent les politiques, procédures et lignes directrices de notre organisation et qu'ils demandent des éclaircissements si nécessaire.

En cas de doute, nous leur recommandons de se poser les questions suivantes avant de prendre une décision :

- Est-ce légal ?
- Est-ce que je respecte le Code de conduite ?
- Cela contribue-t-il à la bonne réputation de Cordeel ?
- Est-ce que j'adhère aux valeurs de l'entreprise ?
- Puis-je expliquer une décision ou une action à d'autres personnes ?
- Suis-je prêt(e) à assumer la responsabilité de cette décision ?
- Voudrais-je que les gens lisent ceci dans le journal ?

5 Santé et sécurité

La santé et la sécurité de nos employés sont de la plus haute importance pour notre entreprise. Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr et sain, et nous attendons de tous les employés qu'ils assument la responsabilité de leur propre sécurité et de celle des autres.

Cela comprend le respect de l'ensemble des procédures et protocoles de sécurité, le signalement immédiat de tout problème de sécurité ou tout danger, et l'adoption de mesures appropriées pour prévenir les accidents et les blessures.

Nous proposons des formations continues et des ressources en matière de sécurité afin de garantir que nos employés disposent des connaissances et des compétences nécessaires pour travailler en toute sécurité. Notre objectif est de maintenir un lieu de travail sans danger, et nous encourageons tous les employés à se montrer proactifs dans la promotion de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

6 Lutte contre la discrimination

Conformément à notre vision de devenir « the happiest company to work for/ with », nous voulons créer des environnements de travail positifs dans lesquels nos employés peuvent s'épanouir. Nous apprécions la diversité et respectons les différences parmi nos employés et nos partenaires commerciaux. La discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, l'âge ou le handicap ne sera pas tolérée. Tous les employés sont tenus de traiter autrui avec dignité et respect et de contribuer à créer un environnement de travail inclusif et accueillant pour tous. Toute forme de comportement discriminatoire sera traitée rapidement et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires.

En cas d'infraction, la personne de confiance ou le supérieur peut être contacté(e).

7 Droits de l'homme

Cordeel respecte la « Déclaration universelle des droits de l'homme » des Nations unies ainsi que la « Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ».

Cela comprend notamment les points suivants :

- Lutter contre le travail forcé, l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et le travail des enfants
- Défendre la liberté d'association et le droit à la négociation collective conformément aux lois applicables
- Respecter les salaires minimums et les heures de travail conformément aux lois locales et garantir la rémunération d'un salaire décent en fonction des conditions de vie locales

8 Respect de l'environnement

Chez Cordeel, nous nous engageons à respecter l'environnement et à réduire notre impact sur la planète.

Ces mesures comprennent le respect des lois locales en matière d'environnement, la réduction des déchets, les économies d'énergie et d'eau et l'utilisation de machines et de matériaux respectueux de l'environnement. Des systèmes de gestion certifiés tels que la norme ISO 14001 nous aident à mesurer et à minimiser notre impact.

L'empreinte carbone du secteur de la construction contribue de manière significative aux émissions mondiales de carbone. C'est pourquoi nous rendons compte de nos émissions de carbone et fixons des objectifs ambitieux dans ce domaine.

Nous encourageons tous les employés à assumer la responsabilité de leur propre impact sur l'environnement et à chercher des moyens de minimiser les déchets et de préserver les ressources dans leurs activités professionnelles quotidiennes. Notre engagement en faveur de la responsabilité environnementale représente un effort permanent, et nous sommes déterminés à améliorer continuellement nos pratiques en matière de développement durable.

9 Prévention de la corruption et des pots-de-vin

Nous ne recevons, n'acceptons, ne donnons ni ne promettons quoi que ce soit de valeur en vue d'obtenir un avantage commercial indu.

Les pots-de-vin peuvent être dissimulés sous forme de commissions, de frais, de remises, etc. Les pots-de-vin et la corruption, y compris par l'intermédiaire de tierces parties, peuvent gravement nuire à Cordeel, à sa réputation et à ses activités, et sont donc interdits.

Nous ne proposons et n'effectuons pas de paiements informels afin d'accélérer une procédure administrative ou d'obtenir une action gouvernementale de routine de la part d'un fonctionnaire (paiements de facilitation). Nous n'acceptons pas de parrainages ou de dons caritatifs autrement que de manière conforme à la politique de l'entreprise. Nous encourageons nos employés à signaler toute préoccupation à leur supérieur ou au conseiller juridique du groupe.

10 Cadeaux et marques d'hospitalité

Le fait d'offrir et de recevoir des cadeaux et marques d'hospitalité peut contribuer à la création et au maintien de bonnes relations avec les clients, fournisseurs et autres partenaires. Cependant, certains cadeaux et marques d'hospitalité peuvent être considérés comme inappropriés, voire comme des pots-de-vin.

Les employés ne doivent en aucun cas offrir ou accepter de cadeaux ou de marques d'hospitalité en échange d'une décision favorable ou d'un avantage commercial.

Si des cadeaux sont toutefois offerts, il est demandé aux employés et aux administrateurs de les remettre à notre entrepôt, où ils seront rassemblés et offerts à une œuvre caritative. Les articles périssables avec une courte durée de conservation (avant mars de l'année suivante) sont exemptés de ce transfert.

Ceci s'applique à toutes les entités belges à 100 % du Cordeel Group ; les coentreprises et les entreprises non belges peuvent avoir des règles dérogatoires. Néanmoins, les principes mentionnés ici s'appliquent également à ces entités.

11 Concurrence libre et loyale

Nous faisons tout notre possible pour faire des affaires équitables avec nos parties prenantes. Dans cette optique, Cordeel agit dans les limites des lois antitrust et des lois sur la concurrence applicables en cas de situation de concurrence sur le marché.

Même si les accords entre concurrents sont légalement autorisés (par exemple, sous-traitants, association d'entreprises...), nous restons prudents avec ce type de contrats.

Les accords ou ententes, explicites ou implicites, formels ou informels, sur les prix, les termes ou conditions de vente ou de service, la production, la distribution, les territoires ou les clients, sont toujours interdits.

12 Conflit d'intérêts

Tous les employés et directeurs doivent éviter les situations où leurs propres intérêts personnels ou financiers entrent en conflit avec ceux de Cordeel.

Toute situation impliquant ou pouvant raisonnablement impliquer un conflit d'intérêts avec Cordeel doit être partagée et divulguée rapidement et avant tout conflit d'intérêts effectif. En cas de doute, le conseiller juridique du Cordeel Group peut apporter son aide.

13 Pratiques comptables

Toutes les transactions commerciales avec les clients doivent être enregistrées de manière complète et précise dans les livres et registres de chaque entreprise, conformément aux procédures appropriées. Il est strictement interdit de falsifier ou d'induire en erreur les entrées, de ne pas enregistrer des fonds ou des actifs ou d'effectuer des paiements sans les pièces justificatives et l'approbation appropriées.

14 Signalement des problèmes d'intégrité et politique de dénonciation

Notre entreprise applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de malversation, de comportement contraire à l'éthique ou d'activité illégale. Ces malversations concernent les infractions à la législation européenne, telles que la fraude, les infractions à la législation environnementale, les infractions à la santé publique, etc.

Nous nous engageons à promouvoir une culture de transparence et de responsabilité, y compris la protection des lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles. Nous apprécions le courage et l'intégrité dont doivent faire preuve les personnes qui signalent des manquements, des comportements contraires à l'éthique ou des violations de la loi.

Nous encourageons tous les employés à nous faire part de leurs préoccupations s'ils sont témoins ou soupçonnent une telle activité, en signalant le manquement à leur supérieur ou au conseiller juridique du groupe.

En outre, nous mettons à leur disposition un outil confidentiel et anonyme appelé « Whistlebox » (https://cordeel.eu/fr/whistlebox-canal-de-denonciation) pour signaler de tels incidents. Whistlebox est une plateforme en ligne sécurisée, qui permet aux employés et aux partenaires commerciaux de signaler des problèmes ou des malversations Les rapports soumis par l'intermédiaire de Whistlebox sont examinés par une personne de confiance dans les sept jours et font l'objet d'une enquête approfondie, et des mesures appropriées sont prises pour remédier aux problèmes identifiés.

En raison des lois et réglementations propres à chaque pays, il se peut que certaines entités en dehors de la Belgique aient des procédures différentes en ce qui concerne les personnes de confiance et le signalement de problèmes d'intégrité. Néanmoins, les principes de protection des lanceurs d'alerte s'appliquent également à ces entités.

15 Confidentialité et protection des données

La confidentialité et la protection des données constituent des principes essentiels de notre entreprise. Nous protégeons les informations confidentielles et exclusives, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation.

Les employés sont tenus de respecter la confidentialité des données exclusives, sensibles et personnelles. En travaillant ensemble, nous pouvons assurer la confidentialité et la protection des données, en maintenant la confiance et l'intégrité à l'intérieur de notre organisation.

16 Mesures disciplinaires

En cas de violation du Code, Cordeel prendra les mesures appropriées conformément aux procédures et politiques en place avec l'employé, le sous-traitant, le consultant ou le fournisseur concerné.

Le cas échéant, des mesures appropriées et d'éventuelles actions en justice seront prises pour préserver les intérêts de Cordeel.

17 Révision périodique

Le présent Code de conduite sera révisé et mis à jour chaque année.

18 Contacter le conseiller juridique du groupe

Nom : Stijn Rynwalt[1]

E-mail : stijn.rynwalt@cordeel.eu

Téléphone : +32 3 710 56 76

[1] 1 Représentant permant de SRL BV