

Code de conduite et d'éthique

Bôndy International

Sommaire

- Présentation du code de conduite
- Valeur de l'entreprise
- Mot du fondateur
- Parties du code de conduite :
 - I- Nous respectons les normes et les bonnes pratiques
 - II- Nous tenons à l'intégrité de chacun et au respect d'autrui.
 - 1- Climat de travail
 - 2- Santé et sécurité
 - 3- Respect de l'humanité et enjeux du genre
 - 4- Discrimination et diversité
 - 5- Harcèlement
 - III- Nous tenons à nos responsabilités et engagements
 - 1- Lutte contre le travail forcé et le trafic d'être humain
 - 2- Lutte contre le travail des enfants
 - 3- Droit de communautés locales et riveraines
 - IV- Nous sommes incorruptibles et dignes de confiance
 - 1- Données personnelles, informations confidentielles et sécurité des systèmes d'informations
 - 2- Corruption
 - 3- Concurrence
 - 4- Conflits d'intérêts
 - V- Nous sommes intègres avec nos clients et nos partenaires commerciaux
 - VI- Nous protégeons l'environnement avec un objectif de développement durable
 - VII- Nous réagissons en cas de non-respect du code de conduite
 - 1- Question d'interprétation
 - 2- Cas de violation du code
 - 3- Comportement inapproprié

ANNEXE I : Politique de dénonciation des abus et comportements inappropriés

ANNEXE II : Politique de prévention et de lutte contre la corruption

PRÉSENTATION DU CODE DE CONDUITE

Parce que les actes individuels ne doivent pas compromettre l'engagement collectif, il est de la responsabilité de chacun de se conformer au code d'éthique.

Le présent code de conduite et d'éthique concrétise notre savoir-être au sein de l'entreprise sociale BONDY. Il est le document de référence destiné à l'ensemble des collaborateurs afin que chacun se rappelle des valeurs et des principes fondamentaux qui doivent guider nos activités quotidiennes.

Au sein de Bôndy, nous travaillons sans relâche, afin de fournir à nos partenaires les meilleures prestations tout en atteignant de manière efficiente nos objectifs environnementaux et sociaux. En tant qu'acteur clé de la vie économique et sociale à Madagascar, nous avons besoin que nos clients nous accordent pleinement et durablement leur confiance. Pour ce faire, notre comportement se doit d'être irréprochable. L'ensemble de nos tâches s'appuient sur des valeurs fortes - l'engagement, l'exigence et l'audace - soutenues par nos collaboratrices et collaborateurs, qui les vivent pleinement dans le cadre de leurs responsabilités. À chaque fois que vous discutez, présentez ou négociez avec un partenaire, vous êtes un ambassadeur de Bôndy.

Il est essentiel que nous gardions tous à l'esprit les règles énoncées dans ce code de conduite et d'éthique, afin de contribuer au succès de notre entreprise tout en répondant pleinement à notre mission sociale et aux attentes de nos partenaires.

VALEURS DE L'ENTREPRISE

Comme ligne directrice de nos actions, ci-après les valeurs que nous prôtons :

- **Engagement :**

Nous nous engageons envers **les communautés rurales** qui sont au centre de notre modèle ; envers **nos partenaires** en leur offrant des solutions réfléchies et adaptées et à tout mettre en œuvre pour **faire de Madagascar une référence en matière de développement durable**.

- **Audace :**

Nous développons **un modèle ambitieux et unique en son genre**.

Nous avançons à tout prix malgré les risques et les différents obstacles. Nous sommes conscients des challenges et des difficultés que nous allons rencontrer au cours de notre parcours, mais **nous saurons y faire face et en ressortir toujours plus fort**.

- **Exigence :**

Le pragmatisme, **l'amélioration continue et le travail sont nos forces**. Nous ne dormons pas sur nos lauriers et **nous nous remettons sans cesse en question**.

Nous développons chaque jour de **nouvelles méthodes de travail et de recherche pour présenter des solutions adaptées** aux besoins environnementaux et sociaux de nos clients.

- **Verdoyant :**

Tout comme nos arbres, **notre entreprise est vivante**, en perpétuelle évolution et a comme objectif de **transformer l'île rouge en île verte**.

MOT DU FONDATEUR

Chers membres de Bôndy,



Au nom des associés de Bôndy, je suis honoré de vous présenter notre code de conduite et d'éthique, un document qui reflète les valeurs et les principes fondamentaux que nous défendons. En tant que Directeur Général et fondateur, je suis convaincu que Bôndy va jouer un rôle crucial dans la transformation de notre pays et de notre société qui en ont tant besoin.

Nous sommes fiers d'être une entreprise sociale à Madagascar, engagée à créer un impact social positif et à contribuer à la construction d'une économie verte et inclusive. Nous sommes conscients que nous sommes confrontés à de nombreux défis, mais nous sommes persuadés que nous pouvons les surmonter en travaillant ensemble avec un sens de la responsabilité et de l'éthique. "Un pour tous et tous pour un" signifie que chacun doit être prêt à aider les autres, et que tous doivent travailler ensemble pour ne laisser personne derrière et atteindre notre vision commune.

Notre code de conduite et d'éthique est basé sur les valeurs de l'exigence, l'audace, de l'intégrité et de l'engagement envers l'excellence. Nous nous engageons à respecter ces valeurs dans toutes nos activités, dans nos relations avec nos partenaires, les bénéficiaires, nos collaborateurs et dans notre impact sur la société.

Je suis convaincu que ce code de conduite et d'éthique sera un outil essentiel pour nous aider à atteindre nos objectifs et à faire une différence significative dans la vie des gens. Nous ne pouvons réussir que si nous travaillons ensemble et si nous nous engageons à suivre les principes énoncés dans ce code.

Je vous encourage tous à lire attentivement ce document et à l'appliquer dans vos activités quotidiennes. Nous sommes une entreprise sociale, nous avons une mission importante et un impact positif sur la société. Nous sommes tous responsables de faire de notre mieux pour atteindre cet objectif.

Je suis convaincu que nous sommes tous engagés dans cette mission et impatient de travailler avec vous tous pour façonner le monde à notre échelle chaque jour et créer un avenir meilleur pour Madagascar.

Alefa Bôndy !



Max FONTAINE
TRANSFORMONS L'ILE ROUGE,
EN ILE VERTE

PARTIES DU CODE DE CONDUITE

I- Nous respectons les normes et les bonnes pratiques

Depuis le premier jour de Bôndy, le respect des lois a été un critère fondamental dans la gouvernance de cette entreprise. Nous voulons être des bâtisseurs et fonder un projet sur le long-terme. La première fondation en est donc le respect des textes. Nous nous engageons à respecter toutes les réglementations nationales et internationales applicables à nos domaines d'activités. De même, nous tenons compte des bonnes pratiques en matière de gouvernement d'entreprise. Enfin le respect des bonnes mœurs et des us et coutumes malgaches est primordial dans notre vision.

II- Nous tenons à l'intégrité de chacun et au respect d'autrui

« Un pour tous et tous pour un ! »

Nous considérons que l'environnement de travail est très important dans la réalisation de notre travail parce qu'il a un impact direct sur la productivité des collaborateurs.

Nous estimons également que le partenariat social constitue un élément important de la gestion de l'entreprise et des ressources humaines. À cet égard, un climat de compréhension et de confiance doit régir les relations de travail, tant pour assurer l'efficacité de la société que pour satisfaire les aspirations de nos collaborateurs. Le bonheur au travail de nos collaborateurs est plus qu'un indicateur, c'est une priorité absolue et permanente. Chacun d'entre nous doit s'y sentir bien, en sécurité et avec des opportunités d'évolution de carrière.

1- Climat de travail

Nous nous efforçons de créer et de maintenir un climat de travail sain et propice à la collaboration. Nous engageons tous nos moyens afin de garder la cohésion de l'équipe, toujours dans le but de promouvoir notre productivité mais également afin de préserver le sentiment d'unité et d'appartenance au sein de l'entreprise.

La communication et le dialogue sont la clé d'une bonne coopération, c'est ainsi que l'entreprise Bôndy associe ses collaborateurs à son développement en favorisant la diffusion d'informations pertinentes, la concertation et l'instauration d'un dialogue permanent.

2- Santé et sécurité

La santé et la sécurité de nos collaborateurs sont primordiales et nous mettons tout en œuvre pour les préserver.

Nous respectons et appliquons les règles de l'entreprise à cet égard en matière de sécurité au travail, ce qui signifie qu'il n'y a pas de compromis possible en termes de sécurité. Elle ne peut pas être une question de coûts, parce que c'est une valeur qui est respectée au-delà de tout. La sécurité est un combat quotidien, mené avec humilité et vigilance et dont chacun de nous a une responsabilité personnelle. Ainsi, chaque collaborateur doit s'abstenir de tout comportement susceptible de mettre en danger sa vie et sa santé mais aussi celles des usagers et populations riveraines.

3- Respect de l'humanité et enjeux du genre

Nous entretenons des relations professionnelles respectueuses et humaines au sein de l'entreprise. Nous rejetons toute forme d'inconvenance et de maltraitance envers nos collaborateurs.

Nous défendons et promovons le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

4- Discrimination et diversité

L'entreprise promeut des comportements qui font que chacun se sente bienvenu et partie intégrante de nos entités.

Nous veillons à donner à chacun des chances égales de recrutement, d'emploi, de développement personnel et professionnel et de promotion. Cet engagement s'appuie sur une culture inclusive permettant à chacun, quelles que soient ses singularités, de révéler pleinement son potentiel car notre personnel est recruté en fonction des besoins et des qualités propres à chaque candidat.

Toute personne agissant au nom de Bôndy doit s'abstenir de tous propos et pratique discriminatoire fondés sur l'origine, le sexe, la situation de famille, le milieu social, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance à une ethnie ou à une religion déterminée.

5- Les harcèlements

Les harcèlements sous toutes ses formes ne sont en aucun cas tolérés. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils se comportent de manière respectueuse les uns envers les autres. Ils doivent notamment s'abstenir de tout propos ou comportement constitutif de harcèlement physique, moral ou sexuel ; de tels agissements constituent une faute grave pouvant entraîner un licenciement avec effet immédiat.

Par harcèlement moral on entend des agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'autrui, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

III- Nous tenons à nos responsabilités et engagements

Dans la réalisation de notre travail, nous sommes responsables de nos actions, de ce fait, nous sommes contraints à honorer des engagements, tels que :

1- La lutte contre le travail forcé et le trafic d'être humain

Nous nous engageons fermement contre toute forme d'esclavage moderne et contre le trafic d'êtres humains.

Toute personne agissant au nom de Bôndy doit s'abstenir de participer ou de contribuer, directement ou indirectement, à des situations de travail forcé. On entend par travail forcé, tout travail accompli contre son gré et sous contrainte d'une quelconque menace : recours à la violence ou à l'intimidation, manipulation de dettes, rétention de salaire ou de papiers d'identité, menace de dénonciation aux autorités migratoires.

Quant au trafic d'êtres humains, il désigne l'exploitation d'individus à travers le travail forcé, impliquant souvent le transport de ces individus à l'intérieur d'un pays ou au-delà des frontières.

2- La lutte contre le travail des enfants

Dans le respect des dispositions de l'Organisation internationale du travail (OIT), nous nous interdisons de recourir, directement ou indirectement, au travail des enfants. Au-delà de l'engagement à respecter les législations locales sur l'âge minimal d'accès à l'emploi, l'entreprise Bôndy interdit l'embauche d'enfants âgés de moins de 18 ans pour tout travail.

3- Droit de communautés locales et riveraines

Dans le respect des réglementations locales, nous nous engageons à respecter les droits des communautés locales et des populations riveraines pouvant être impactées par la conduite de nos activités.

L'entreprise respecte les droits des communautés locales en identifiant, en prévenant et en limitant tout impact négatif sur leur environnement et leur mode de vie et en y remédiant le cas échéant. Nous cherchons systématiquement à instaurer le dialogue le plus en amont possible pour nouer des relations durables avec ces communautés, et à être attentif à leurs opportunités de développement.

IV- Nous sommes incorruptibles et dignes de confiance

Nous refusons toute forme de corruption sous quelle forme que ce soit afin de garantir une relation de confiance avec nos clients mais aussi une transparence et intégrité dans nos actions.

1- Données personnelles, informations confidentielles et sécurité des systèmes d'informations

L'entreprise veille au respect des données personnelles de ses collaborateurs. Chaque collaborateur s'engage à préserver la confidentialité des informations et à assurer la protection de notre patrimoine immatériel. Par conséquent, toute divulgation de renseignements confidentiels, de secrets et de processus protégés par un brevet ou potentiellement protégés par un brevet est interdite et pourra entraîner de lourdes sanctions.

Nous nous engageons à collecter et traiter toutes les informations confidentielles ou les données personnelles relatives à nos clients ou fournisseurs conformément aux dispositions légales correspondantes. En particulier, nous ne donnons pas accès à des informations confidentielles ou des données personnelles à des personnes non autorisées, que ce soit à

l'interne ou à l'externe. Nous nous abstenons de toute utilisation abusive de ces données, que ce soit à notre avantage ou dans le but d'accorder un avantage à un tiers.

Nous mettons également à la disposition de nos collaborateurs des équipements informatiques, des moyens de communication ainsi que des informations et données qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Il est de la responsabilité de chacun d'utiliser ces ressources dans le respect de la politique de sécurité afin de limiter l'exposition des systèmes d'information de l'entreprise aux risques de cyberattaques.

2- Corruption

L'entreprise condamne toute forme de corruption et de trafic d'influence. La corruption est un des obstacles majeurs à une croissance durable, au développement économique de Madagascar. Les personnes agissant au nom de l'entreprise doivent s'abstenir de proposer un avantage quelconque à toute personne pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction, ou pour qu'elle exerce son influence en vue d'obtenir une décision induue au profit de l'entreprise.

Nous refusons toute forme de corruption et n'accordons aucun avantage indu, que ce soit à des partenaires commerciaux pour obtenir un contrat ou à des autorités pour favoriser un comportement particulier. Tout au plus, nous pouvons offrir et accepter des cadeaux de courtoisie ou des invitations s'inscrivant dans les pratiques commerciales usuelles.

3- Concurrence

Nous respectons les règles de la libre concurrence et rejetons tous les accords visant à la limiter.

Un environnement concurrentiel sain, propice à l'innovation, nous permet d'offrir les meilleurs services et prestations à nos clients. L'entreprise ne prend part à aucune pratique visant à fausser, entraver, supprimer ou restreindre abusivement la libre concurrence. Ces pratiques comprennent notamment les ententes visant à s'accorder sur les prix, ou à se répartir des parts de marché et appels d'offres.

4- Conflits d'intérêts

Notre travail n'est en aucun cas guidé par des intérêts personnels et nous devons tout mettre en œuvre pour éviter les conflits d'intérêts. Si, dans certaines circonstances, un conflit d'intérêts ne peut être évité, nous nous engageons à en parler ouvertement et à prendre toutes

les mesures adéquates pour éviter des conséquences dommageables. En particulier, nous abordons ouvertement à l'interne les intérêts personnels ou financiers en lien avec des fournisseurs, des concurrents ou d'autres tiers qui seraient susceptibles d'influencer l'objectivité de notre travail ; dans de tels cas, les collaborateurs concernés par un conflit d'intérêts ne prendront pas part aux décisions.

V- Nous sommes intègres avec nos clients et nos partenaires commerciaux

Nous fournissons des services adéquats et de qualité à nos clients. Nous nous efforçons de comprendre les besoins de nos clients, de nos partenaires et d'avoir une attitude dynamique et innovante. Nous devons nous montrer loyaux et dignes de confiance en toute circonstance.

Avec nos fournisseurs, l'entreprise veillera aux intérêts de chaque partie, dans le respect des conditions contractuelles claires et négociées de manière équitable. Cette relation repose sur trois piliers : la communication, le professionnalisme et le respect des engagements.

VI- Nous protégeons l'environnement avec un objectif de développement durable

Dans nos actions, nous nous engageons particulièrement à protéger et à préserver l'environnement mais également à reverdir Madagascar selon l'essence et l'objectif même de l'entreprise.

L'environnement est au centre de nos préoccupations et de nos activités, c'est pourquoi nous accordons une place particulière à celui-ci.

Nous nous engageons à fournir les meilleures prestations pour nos conseils en RSE, mais aussi à fournir des solutions efficaces et durables grâce à nos techniques de reboisement intelligentes et innovantes.

Nous sommes respectueux de l'environnement et nos actions s'inscrivent dans la durabilité. Nous sommes conscients de la responsabilité sociale et environnementale qui est la nôtre et veillons à une gestion optimale de nos actifs et des ressources naturelles.

Nous respectons l'ensemble des lois locales applicables en matière d'environnement et déployons tous les efforts nécessaires à sa préservation. Toute personne agissant au nom de Bondy doit s'abstenir de comportements contraires aux engagements pris. Les comportements

proscrits sont notamment la dégradation ou la destruction, volontaire ou involontaire, graduelle ou accidentelle, des milieux naturels (air, sols, eaux) des ressources naturelles et des écosystèmes.

VII- Nous réagissons en cas de non-respect du code de conduite

Nous ne tolérons pas les manquements face au non-respect de ce code d'éthique et de conduite. Des dispositions seront prises par l'entreprise.

Nous sommes chacun responsable de nos comportements et ceux des autres, ensemble, dénonçons tous les actes contraires à ce code afin que l'harmonie et le respect soit à l'image de notre collaboration.

1- Question d'interprétation

Nous valorisons une culture d'entreprise axée sur l'ouverture, la transparence et le respect. Pour toute question relative à l'interprétation du présent Code de conduite et d'éthique, veuillez se référer à votre supérieur hiérarchique, ou au Manager RH ou au Directeur Général.

2- Cas de violation du code et comportement inapproprié

Tout cas de non-respect du code de conduite et d'éthique doit être signalé au supérieur hiérarchique direct afin qu'il puisse prendre les mesures adéquates. Si le supérieur hiérarchique est impliqué ou susceptible d'être impliqué, le collaborateur peut s'adresser à l'échelon hiérarchique supérieur ou au Manager RH.

Dans le cas où vous êtes victime ou témoin d'un comportement inapproprié, vous pouvez vous référer à la politique de dénonciation qui se trouve en annexe.

Signé,

BONDY INTL
TRANSFORMONS L'ILE ROUGE,
Max FONTAINE DITE

ANNEXE I :

POLITIQUE DE DÉNONCIATION DES ABUS ET COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS

Introduction

Bôndy International s'engage à mener ses activités avec les normes d'intégrité les plus élevées et en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables.

Cela implique de s'assurer que tous les employés et parties prenantes agissent de manière éthique et responsable.

À cet égard, nous encourageons les employés, les parties prenantes et les membres du public à signaler toute suspicion d'inconduite, de comportement contraire à l'éthique ou de violation de la loi.

Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les employés, parties prenantes, sous-traitants et agents de Bôndy International.

Elle couvre également tout tiers ayant une relation d'affaires avec l'entreprise.

Mécanisme de signalement

Tout employé ou partie prenante qui souhaite signaler une inconduite présumée ou une violation de la loi peut le faire en contactant le Manager des Ressources humaines de Bôndy International via l'un des canaux suivants :

Courriel : kanto@bondy.earth

Téléphone : 038 09 129 15

Rencontre en personne : Bureau Ambatobe, BII 10

Les rapports peuvent être faits de façon anonyme si la personne le souhaite. Cependant, il est recommandé que la personne fournisse suffisamment d'informations et de preuves tangibles pour permettre à l'entreprise d'enquêter sur la question.

Protection contre les représailles

Bôndy International interdit les représailles contre toute personne qui, de bonne foi, signale une inconduite présumée ou une violation de la loi. Les représailles peuvent prendre la forme de mesures disciplinaires, d'harcèlement ou de toute autre mesure défavorable à l'emploi. Toute personne qui se livre à des représailles sera passible de mesures disciplinaires.

Enquête et suivi

Tous les signalements reçus en vertu de cette politique feront rapidement l'objet d'une enquête par la direction de l'entreprise. S'il s'avère qu'une violation s'est produite, des mesures appropriées seront prises pour résoudre le problème et empêcher qu'il ne se reproduise à l'avenir. La personne qui a signalé la violation sera informée du résultat de l'enquête, dans la mesure du possible.

Confidentialité

Tous les signalements effectués dans le cadre de cette politique seront traités avec la plus grande confidentialité dans la mesure du possible, conformément aux obligations légales de l'entreprise et à la nécessité de mener une enquête efficace.

Conservation des enregistrements


Tous les enregistrements liés aux rapports effectués en vertu de cette politique seront conservés par l'entreprise pendant une période d'au moins un an.

Communication et sensibilisation

Bôndy International veillera à ce que tous les employés, parties prenantes, sous-traitants et agents soient au courant de cette politique et de l'importance de signaler toute inconduite présumée ou violation de la loi. La politique sera communiquée par le biais de sessions de formation, de l'intranet de l'entreprise et d'autres canaux appropriés.

Révision

Cette politique sera révisée périodiquement pour assurer son efficacité et sa pertinence continues. Toute révision nécessaire sera effectuée en consultation avec les parties prenantes appropriées.

Signé,

BONDY INTL
Max FONTAINE
TRANSFORMONS LE ROUGE,
EN ILE VERTE

ANNEXE II :

POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

L'entreprise **Bôndy International** est engagée dans la prévention et la lutte contre la corruption sous toutes ses formes, dans toutes les activités commerciales et relations professionnelles qu'elle peut établir sur les marchés locaux et internationaux.

Cette politique s'applique à tous les employés, agents, consultants, entrepreneurs, partenaires commerciaux et actionnaires de l'entreprise.

Tous ont la responsabilité de respecter et de renforcer cette politique et de travailler conjointement pour éliminer tout comportement contraire.

Définitions

La corruption fait référence à toute forme d'abus de pouvoir ou d'influence pour obtenir un avantage personnel ou commercial afin de favoriser une personne ou un groupe d'intérêts spécifiques.

La corruption peut inclure, sans s'y limiter le fait de :

- Donner ou recevoir de l'argent, des cadeaux, des invitations à des événements, des faveurs ou tout autre avantage personnel ou commercial ;
- Utiliser des informations confidentielles ;
- Utiliser des agents ou des intermédiaires pour influencer des décisions commerciales ou gouvernementales ;
- Modifier ou altérer intentionnellement les documents officiels ou légaux pour obtenir un avantage personnel ou commercial.

Objectifs

Le but de cette politique est de :

- Promouvoir une culture de conformité éthique et de transparence au sein de l'entreprise ;
- Sensibiliser les employés à l'importance de prévenir et de lutter contre la corruption ;
- Identifier les situations à risque de corruption et prendre des mesures pour les minimiser ;
- Respecter les lois et réglementations en matière de prévention et de lutte contre la corruption ;
- Établir un cadre pour gérer les risques de corruption et les incidents potentiels ;
- Améliorer la réputation de l'entreprise en matière d'éthique et d'intégrité.

Engagement de l'entreprise

Bôndy International s'engage à :

- Respecter toutes les lois et réglementations relatives à la prévention et lutte contre la corruption ;
- Promouvoir une culture de conformité éthique et de transparence ;

- Sensibiliser et informer tous les employés et partenaires commerciaux sur les risques de la corruption, sa prévention et sa détection ;
- Mettre en place des politiques et des procédures pour prévenir, détecter et résoudre les cas de corruption ;
- Exiger que tous ses employés, partenaires commerciaux et autres tiers respectent cette politique ;
- Examinez régulièrement les politiques et les procédures pour s'assurer qu'elles sont à jour et respectent les dernières lois et réglementations.
- Mettre en place des mécanismes de signalisation pour permettre à tous les employés et tiers de signaler en toute sécurité suspectée de corruption ou des violations de la politique.
- Mettre en place un mécanisme de suivi du programme anti-corruption et attribuer les ressources nécessaires pour assurer le succès et l'efficacité du programme.
- Partager cette politique au public afin de favoriser la transparence et l'engagement envers des pratiques commerciales éthiques.

Responsabilité personnelle

Chaque employé ou membre de l'entreprise doit :

1. Respecter la politique anti-corruption de l'entreprise, ainsi que toutes les lois et réglementations applicables en matière de prévention et de lutte contre la corruption.
2. Signaler tout comportement suspect, toute activité illégale ou tout incident potentiel de corruption à la direction ou aux autorités compétentes.
3. Refuser toute sollicitation ou offre de pots-de-vin ou de tout autre avantage personnel ou commercial illégal.
4. Évaluer les risques de corruption dans leurs activités professionnelles et travailler à la minimisation de ces risques.
5. Participer à des formations et des séances de sensibilisation sur la prévention de la corruption proposées par l'entreprise.
6. Coopérer à toute enquête interne ou externe sur des allégations de corruption ou d'autres violations de la politique de l'entreprise.

Les procédures internes pour signaler des incidents potentiels de corruption et pour enquêter sur des allégations de corruption

1. Signalement des incidents de corruption potentiels :

Les employés peuvent également signaler tout incident potentiel ou avéré de corruption à un responsable des ressources humaines.

2. Enquête sur les allégations de corruption :

- L'entreprise mène une enquête approfondie sur toute allégation de corruption potentielle ou avérée, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et à la politique anti-corruption de l'entreprise ;
- Une équipe dirigée par le Directeur Administratif et financier et le Manager RH est nommée pour enquêter sur les allégations de corruption et déterminer le niveau de véracité des allégations ;
- L'équipe à l'autorité nécessaire pour mener une enquête approfondie et impartiale pourra accéder à toute la documentation et interviewer les personnes impliquées ;
- Les résultats de l'enquête sont rapportés à la direction de l'entreprise qui prend les décisions nécessaires pour la sanction et la restauration des mesures.

3. Confidentialité et protection des informateurs :

- L'identité des personnes signalant une corruption potentielle ou avérée est protégée et confidentielle ;
- L'entreprise prend toutes les mesures nécessaires pour protéger les personnes engagées dans les enquêtes sur la corruption contre des représailles ou des préjudices ;
- Les employés ont la responsabilité de faire des déclarations honnêtes et précises en relation avec les enquêtes et toute violation de cette obligation peut entraîner une action disciplinaire.

Les mesures de prévention de la corruption

Pour mener à bien la prévention et la lutte contre la corruption au sein de l'entreprise, nous nous engageons à mettre en place :

- Une politique anti-corruption claire, accessible et facile à comprendre pour tous les employés, qui définit les valeurs éthiques et les normes de comportement attendues de tous les employés.
- Des programmes de formation et de sensibilisation pour les employés sur les risques de corruption, les conséquences juridiques et les meilleurs moyens d'y faire face.
- Des contrôles internes, tels que la répartition des responsabilités, la gestion des conflits d'intérêts, la surveillance financière et la vérification des antécédents, sont mis en place et appliqués de manière efficace.
- Des enquêtes sur les antécédents des fournisseurs, des clients, des sous-traitants et des partenaires commerciaux, pour éviter les risques d'intégrité.
- Une due diligence appropriée pour toutes les transactions commerciales, y compris les contrats, les accords de partenariat et les collaborations.
- La surveillance régulière et la mise en place des systèmes de signalisation pour les employés afin qu'ils puissent signaler facilement et en toute sécurité les incidents suspects de corruption.

Les mesures de répression de la corruption

Nous ne tolérons pas les manquements à cette politique et nous mettons en place des mesures de répression de la corruption suivantes :

- Les employés qui sont impliqués dans des activités de corruption peuvent être licenciés ou punis disciplinairement.
- En cas de soupçons de corruption, l'entreprise peut mener une enquête interne, en utilisant des procédures équitables et transparentes, pour identifier les responsables et prendre les mesures nécessaires.
- L'entreprise peut coopérer avec les autorités compétentes, telles que la police ou les agences gouvernementales, pour enquêter sur la corruption et poursuivre les coupables en justice.
- Des sanctions pénales peuvent être infligées en vertu des lois et des réglementations applicables.

Entrée en vigueur de la politique

La présente politique de prévention et de lutte contre la corruption entre en vigueur après son approbation par la Direction générale de Bôndy International et par sa communication à tous les employés de l'entreprise.

Signé,



Max FONTAINE
22/08/2023