

**Politique générale des pratiques
de l'éthique**

**Politique générale des pratiques de l'éthique
du Groupe John Cockerill**

Identification de ce document

Type de document : Politique générale

Propriétaire : Professional Ethics Manager

Nom du fichier : Politique générale des pratiques de l'éthique du Groupe John Cockerill

Date de rédaction : juin 2013

Date de dernière mise à jour : juin 2020

Nombre de pages : 15

Sommaire

L'éthique dans le Groupe John Cockerill.....	3
L'éthique au profit de la durabilité.....	3
Une implication individuelle et collective.....	3
Acte contraire à l'éthique.....	4
Pilotage de l'éthique.....	4
Suivez le guide.....	4
Des pratiques à tous les niveaux.....	5
Dans le Groupe.....	5
Pour le bien-être individuel.....	5
Dans le souci de l'intérêt commun.....	6
Vis-à-vis des partenaires financiers.....	6
Sur le Marché.....	6
Vis-à-vis des clients.....	6
Vis-à-vis des fournisseurs.....	6
Vis-à-vis des concurrents.....	7
Dans la Société.....	7
Pour la communauté.....	7
Pour la planète.....	8
Comment résoudre un problème d'éthique ?	9
S'informer.....	9
En parler !.....	9
Le courriel / e-mail éthique : un dispositif adapté.....	9
L'éthique en pratique.....	10
Fraude et corruption.....	10
Concurrence.....	11
Cadeaux, invitations et voyages.....	11
Conflits d'intérêts.....	11
Représentation commerciale.....	12
Sponsoring, mécénat et partenariats.....	12
Communication.....	12
Traçabilité et véracité des documents.....	13
Délégation de pouvoir.....	13
Protection des actifs de l'entreprise.....	14
Propriété intellectuelle.....	14
Environnement, sécurité et santé.....	14
Achats et fournisseurs.....	15



L'ETHIQUE DANS LE GROUPE JOHN COCKERILL

L'ETHIQUE AU PROFIT DE LA DURABILITE

John Cockerill veut générer un progrès industriel durable qui profite à la fois à ses clients, à son personnel, à ses actionnaires, aux collectivités dans lesquelles il est implanté et à la planète. Cette volonté s'inscrit en toile de fond de toutes ses décisions sur base de plusieurs fondements qui traduisent son engagement :

- Proposer des emplois de qualité
- Renforcer la gouvernance et promouvoir des comportements responsables
- Répondre aux besoins de notre temps : préserver les ressources naturelles, produire de manière durable, contribuer à une mobilité plus verte, combattre l'insécurité, faciliter l'accès à l'énergie renouvelable.
- Réduire sa propre empreinte environnementale et celle des industries clientes
- Soutenir le développement local des communautés dans lesquelles nous sommes implantés
- Garantir l'évolution et la viabilité du Groupe à long terme

Que faut-il entendre par « éthique » ?

L'éthique est une discipline philosophique à la fois pratique et normative qui a pour but d'indiquer **comment les êtres humains doivent se comporter**, agir et être, entre eux et envers ce qui les entoure. Au sein de l'entreprise, travailler de manière éthique consiste à respecter un certain nombre de critères déterminés et partagés qui influencent le **comportement professionnel** de l'ensemble des collaborateurs.

Ethique et mise en conformité, deux approches complémentaires

L'éthique est régulièrement abordée avec une notion complémentaire, celle de la mise en conformité. Dans ce cas, il s'agit d'un ensemble de dispositifs à mettre en œuvre pour parvenir à l'objectif de conformité aux procédures. L'éthique porte pour sa part sur les comportements.

UNE IMPLICATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

L'éthique est un fondement, les Femmes et les Hommes en sont les acteurs, individuellement et collectivement.

Individuellement, chacun se doit de placer l'éthique au cœur de ses comportements quotidiens, dans l'exercice de son métier comme dans les relations d'affaires et ce, avec l'ensemble des interlocuteurs qu'il côtoie. Chacun doit s'efforcer d'agir avec bon sens et discernement, évoquer avec ses collègues comme avec sa hiérarchie les questions et dilemmes éthiques inhérents à l'exercice de toute activité professionnelle. Il appartient à chacun d'assumer ainsi ses responsabilités professionnelles après les avoir définies et appréciées avec sa hiérarchie.

Collectivement, chaque manager doit porter les principes éthiques de John Cockerill auprès de ses contacts internes et externes à l'entreprise. Il est responsable du déploiement et de la mise en œuvre de la politique d'éthique dans les modes d'organisation opérationnels et fonctionnels des entités du Groupe. Ainsi, il est tenu, non seulement d'informer ses collaborateurs et tiers de manière pratique et concrète sur les règles qu'ils doivent observer, mais aussi de s'assurer de leur compréhension. Il doit également conseiller et encourager à faire part des interrogations éthiques et des questions



concernant l'application des réglementations. Il ne doit pas hésiter à signaler à sa hiérarchie ou au Comité d'éthique de John Cockerill les difficultés qu'il peut rencontrer dans l'application de cette politique. Il lui appartient de vérifier que ses collaborateurs et tiers respectent convenablement les règles qu'ils doivent appliquer. Mais, c'est d'abord par l'exemplarité de son propre comportement que le manager fait passer le message de l'éthique et le sens de la conformité aux personnes avec lesquelles il travaille.

ACTE CONTRAIRE A L'ETHIQUE

Chacun, quelle que soit sa fonction, est responsable de son propre comportement et assume les conséquences de ses choix. S'il commet un acte contraire à l'éthique, il s'expose, selon le cas :

- A des sanctions internes disciplinaires telles que décrites dans le « règlement interne » de l'entité à laquelle il est attaché
- A des sanctions administratives, civiles ou pénales selon les lois et réglementations externes du pays dans lequel il est employé
- Et, par défaut, à des sanctions arbitrées par le Comité d'éthique du Groupe

Poser un acte contraire à l'éthique engage la responsabilité de l'exécutant et de l'ordonnateur. Celui qui considère qu'il subit des pressions afin d'agir en contradiction aux principes et intérêts de John Cockerill ou contre sa conscience est invité à en parler à une personne de référence (cf. chapitre 3).

PILOTAGE DE L'ETHIQUE

Le pilotage de l'éthique au sein de John Cockerill est pris en charge par un Comité d'éthique composé de membres choisis et reconnus pour leur intégrité et leur expertise au sein du Groupe.

Ce comité rassemble au minimum 5 membres :

- un président membre du Comex ou du Conseil d'administration
- un « professional ethics manager » en charge de la gestion quotidienne des questions d'éthique et du secrétariat du Comité
- un représentant opérationnel
- un représentant Corporate
- un membre du Conseil d'administration

Le Comité d'éthique se réunit au minimum une fois tous les deux mois et de manière ponctuelle selon les besoins d'arbitrage. Il élabore un reporting régulier à destination du Comité d'Audit et veille à la bonne évaluation des pratiques de l'éthique dans le Groupe. Il veille à la mise à jour des politiques concernées en relation avec les propriétaires des processus concernés.

SUIVEZ LE GUIDE

Le présent document a pour objectif de détailler les principales modalités d'application de l'éthique au sein du Groupe John Cockerill. Il n'a pas l'ambition d'aborder toutes les hypothèses pouvant être rencontrées car l'éthique est un domaine évolutif, mais il propose un cadre général à l'application d'une **politique vivante de l'éthique**. Les documents d'éthique sont amenés à être ponctuellement complétés pour intégrer les meilleures pratiques dans un esprit d'amélioration continue.

Tous les documents du Groupe relatifs à l'éthique sont accessibles sur l'intranet de l'entreprise. Ce document s'adresse aux administrateurs des sociétés du Groupe et aux collaborateurs salariés (permanents ou temporaires) des entités du Groupe, ainsi qu'à toute personne détachée par une entreprise tierce auprès d'une entité du Groupe.



DES PRATIQUES A TOUS LES NIVEAUX

La politique des pratiques de l'éthique décrit les principes généraux que chacun doit mettre en œuvre dans ses activités et comportements professionnels : au sein du Groupe, sur le Marché et dans la Société.

DANS LE GROUPE

Pour le bien-être individuel

À tous les échelons, John Cockerill s'attache à maintenir des relations humaines exigeantes et harmonieuses entre collaborateurs bénéficiant d'emplois de qualité. Dans ce cadre :

- Il est de la responsabilité de chacun de permettre à tous les collaborateurs d'exercer leur métier dans de **bonnes conditions physiques et morales**. Ainsi, dans l'exercice des responsabilités et des relations hiérarchiques, **la personne doit toujours être respectée**.
- Le Groupe favorise un relationnel entre collègues fondé sur la **courtoisie**, la **considération**, la reconnaissance et la discrétion. John Cockerill condamne toute forme de harcèlement.
- Le Groupe s'attache à mettre en œuvre tous les moyens adéquats à la **préservation de la santé et de la sécurité** de ses collaborateurs sur le lieu de travail.
- Les critères retenus pour **recruter** des collaborateurs sont basés avant tout sur les compétences, les qualités humaines et l'expérience, sans considération de critères relevant entre autres de la sphère privée, de genre, de nationalité ou de religion.
- Particulièrement valorisé, **l'esprit d'équipe** repose sur un dialogue ouvert et constructif qui renforce la cohésion. Le Groupe met tout en œuvre pour informer ses collaborateurs sur ses objectifs et ses défis afin de faciliter leur implication dans la vie de l'entreprise.
- Le Groupe John Cockerill veut être un **employeur de référence** qui respecte les législations et couvertures sociales des pays dans lesquels il est implanté.
- John Cockerill veille à créer un **environnement motivant** qui stimule la performance et procure l'épanouissement de son personnel : embellissement des lieux de travail, attention permanente au développement des compétences, dispositif de concertation et de mobilisation autour des enjeux...

Le respect d'autrui passe par...

- Une évaluation permanente de l'impact de ses actions et décisions sur les personnes, de manière à ce que celles-ci ne puissent être atteintes, ni dans leur intégrité, ni dans leur dignité.
- Le refus de toute discrimination en parole ou en acte, liée notamment à l'âge, au sexe, à l'origine ethnique, sociale ou culturelle, à la religion, aux opinions politiques ou syndicales, aux choix personnels de vie, aux particularités physiques ou aux handicaps.



Dans le souci de l'intérêt commun

John Cockerill veille à ce que les relations au sein de ses entités s'opèrent dans la **transparence** et dans l'**équilibre** :

- Les entités du Groupe se doivent de transmettre des **informations exactes et sincères**. Lorsque des entités de John Cockerill sont amenées à avoir entre elles des relations d'affaires, elles observent avec la même vigilance la loyauté qui est due aux clients, aux fournisseurs ou aux partenaires extérieurs.
- Les entités qui exercent dans un contexte régulé veillent au **respect des procédures exigées**, notamment pour ce qui concerne les informations commercialement sensibles.

Vis-à-vis des partenaires financiers

Le développement de John Cockerill dépend notamment de sa capacité à trouver les capitaux nécessaires à ses investissements. Dans ce but :

- Le Groupe applique des standards de gestion de haut niveau avec notamment pour objectif d'assurer aux partenaires financiers la croissance et la rémunération optimales du capital investi.
- Le Groupe met un point d'honneur à donner **une information financière exacte, transparente, sincère et vérifiable en temps requis**. A cet effet, depuis 2009, le Groupe publie un rapport financier qui reprend l'ensemble des comptes selon la norme comptable internationale IFRS.

SUR LE MARCHÉ

L'éthique de John Cockerill s'applique aussi aux relations que le Groupe entretient avec le marché, constitué par ses clients, ses fournisseurs et ses concurrents.

Vis-à-vis des clients

La satisfaction des clients et, par conséquent, la pérennité du Groupe dépendent de facteurs clairement identifiés :

- L'amélioration continue des prestations (produits et services)
- L'esprit d'innovation
- L'écoute et la compréhension, voire l'anticipation des besoins

Ces exigences supposent :

- Un dialogue ouvert fondé sur une information précise et sincère
- Le respect des règles liées aux informations commercialement sensibles
- La transparence des procédures mises en œuvre par John Cockerill
- Le respect des engagements et des règles de la concurrence

Vis-à-vis des fournisseurs

La qualité des produits et services fournis par John Cockerill à ses clients dépend aussi de sa capacité à obtenir d'excellentes prestations de la part de ses fournisseurs et partenaires. En conséquence :



- Le choix des fournisseurs doit **être impartial, équitable et exigeant**. Le Groupe les sélectionne donc pour leur professionnalisme et leur compétitivité dans la perspective d'une relation de confiance et objective.
- Toute négociation respecte **les principes de qualité** définis dans les manuels Qualité en vigueur dans les entités concernées. Dans ce cadre, la **dimension collective de la décision** d'achats associe tous les interlocuteurs concernés.
- Les acheteurs doivent faire preuve d'une éthique irréprochable et se conformer aux **réglementations**, notamment celles concernant les règles de la concurrence. Ils doivent également respecter en permanence les commandements Achats édités par le « Comité Achats » du Groupe.
- Les principes d'éthique s'expriment également par **l'intégration des préoccupations environnementales et sociétales** aux critères de sélection des fournisseurs.
- Chaque entité de John Cockerill a le devoir de **consulter les autres entités du Groupe** lorsque celles-ci pourraient se positionner comme fournisseur dans le cadre d'un marché.
- John Cockerill engage ses **partenaires commerciaux, ses sous-traitants et ses fournisseurs** à se doter, si ce n'est déjà fait, de règles éthiques, environnementales et sociales compatibles avec les siennes.

Vis-à-vis des concurrents

Le Groupe John Cockerill respecte les règles de fonctionnement du marché. Pour ce faire, il se conforme aux **règles de la concurrence** et à celles des marchés régulés en adoptant un **comportement loyal** : il s'interdit notamment de diffamer ou dénigrer ses concurrents. Il n'utilise également que des **moyens légaux et honnêtes** pour recueillir de l'information sur ses concurrents.

Protection des informations

John Cockerill protège ses informations confidentielles ainsi que celles que lui auraient confiées ses fournisseurs, partenaires ou clients. Il protège sa propriété intellectuelle par des pratiques de dépôts de brevets et de marques.

DANS LA SOCIETE

Le Groupe John Cockerill assume sa responsabilité sociétale en mettant à la disposition des industriels et de la communauté humaine des technologies et des équipements nécessaires à satisfaire les besoins des générations présentes et futures. Ce faisant, John Cockerill veut générer un progrès qui profite aux collectivités dans lesquelles il est implanté et à la planète.

Pour la communauté

Pour contribuer au développement des régions dans lesquelles il est implanté :

- John Cockerill **soutient** (par des pratiques de mécénat, de parrainage...) l'éducation, des activités culturelles, économiques et sportives ou des initiatives locales. Ces activités doivent être transparentes et licites. En outre, le Groupe s'interdit tout financement d'activités politiques ou religieuses.
- Ses représentants veillent à être **présents dans les instances locales** où ils sont conviés et à prêter une oreille attentive aux demandes riveraines.



- John Cockerill **prône l'intégrité et réprovoque la corruption sous toutes ses formes** ; il veille à ce que les collaborateurs qui s'impliquent pour faire respecter ce principe n'en subissent aucun préjudice.
- John Cockerill cherche à **comprendre et respecter toutes les cultures** auxquelles il est confronté ; en son sein, ou envers ses clients et partenaires.

Le Groupe John Cockerill respecte les lois en vigueur dans les pays où il est présent. En outre, **il entend être en phase avec les principaux standards éthiques internationaux.**

Pour la planète

La préservation de l'environnement et le Développement Durable sont particulièrement importants pour John Cockerill. Ses fondements en la matière l'énoncent nettement et le Groupe veille à les mettre en œuvre tant pour ses activités que pour celles de ses clients.

- **Pour ses propres activités** : John Cockerill est soucieux de préserver les ressources naturelles et de réduire son empreinte environnementale. Le Groupe est respectueux des prescriptions légales et réglementaires locales en matière d'environnement. Il veille à déployer autant que possible la certification ISO 14001 et à conscientiser son personnel aux enjeux environnementaux.
- **Pour ses clients** : John Cockerill encourage la recherche et l'innovation pour développer les savoir-faire relatifs à la réduction de l'empreinte environnementale des industries et des autres secteurs d'activités tels que la mobilité, et à la production d'énergie renouvelable.



COMMENT RESOUDRE UN PROBLEME D'ETHIQUE ?

S'INFORMER

Au sein du Groupe John Cockerill, le déploiement des bonnes pratiques de l'éthique est fondé sur des étapes de formation à des moments déterminés et sur un processus d'éducation au sein des entités. Le Groupe s'engage à informer et à mettre à disposition les supports nécessaires, mais cela ne dispense en rien chaque membre du personnel de se renseigner s'il ne devait pas encore être informé.

EN PARLER !

Même si de nombreux documents sont mis à disposition en matière de comportements professionnels éthiques, la variété et la diversité des situations ne permettent toutefois pas de prévoir tous les cas de figure. Pour trouver une réponse conforme à l'éthique, il est parfois nécessaire d'en discuter autour de soi.

A qui s'adresser ?

- Vous hésitez sur la conduite à tenir ou vous vous interrogez sur la procédure à suivre.
- Vous souhaitez obtenir un conseil.
- Vous pensez que les règles de l'entreprise sont enfreintes ou sur le point de l'être.
- Vous pensez que vous êtes ou allez être impliqué(e) dans une action contraire aux règles de votre entreprise.

Selon la nature de vos interrogations, vous pouvez vous adresser :

- Pour les collaborateurs, à la ligne managériale, en commençant par le responsable hiérarchique direct ou/et une personne de confiance dans l'entourage professionnel
- Au Comité d'éthique du Groupe

LE COURRIEL / E-MAIL ETHIQUE : UN DISPOSITIF ADAPTE

Pour toutes les questions d'éthique qui n'obtiendraient pas de réponse auprès de la ligne managériale, John Cockerill met à la disposition de ses collaborateurs une adresse électronique (ethics@johncockerill.com) permettant de questionner directement le Comité d'Éthique du Groupe. Cette procédure vise en priorité les dysfonctionnements graves susceptibles de mettre en jeu l'intérêt vital de l'entreprise ou l'intégrité physique ou morale de ses employés.

L'opérateur en charge de cette boîte s'engage à traiter confidentiellement toute demande lui parvenant et à y donner suite, soit directement, soit après consultation du Comité d'éthique.



L'ETHIQUE EN PRATIQUE

Face à un problème d'éthique, les points de repère exposés dans ce document doivent toujours être gardés à l'esprit et respectés, si nécessaire en sollicitant la hiérarchie ou/et le Comité d'éthique. Ci-dessous les principales situations à gérer de manière éthique :

- Fraude
- Corruption
- Concurrence
- Cadeaux, invitations et voyages
- Conflits d'intérêts
- Représentation commerciale
- Sponsoring, mécénat et partenariat
- Communication
- Traçabilité des documents
- Protection intellectuelle
- Protection des actifs de l'entreprise
- Environnement, sécurité et santé

FRAUDE ET CORRUPTION

La fraude et la corruption en entreprise représentent un sujet sensible, révélateur d'un mal profond et dont l'impact est souvent minimisé. Cependant, les fraudes engendrent des coûts financiers qui peuvent être élevés et difficiles à recouvrer et, plus largement, elles représentent un risque pour toute personne et toute entreprise.

Définitions : fraude et corruption

John Cockerill considère comme une **fraude** toute action ou omission volontaire et dissimulée, commise dans l'intention de tromper ou de contourner les règles de l'entreprise, dans le but d'obtenir un avantage matériel (ex : remboursement de frais indus, utilisation inappropriée d'une carte carburant) ou moral (ex : faux CV, manipulation de résultats ou de budgets) indu pour le fraudeur ou pour un tiers.

La **corruption** est une des formes de la fraude. Elle désigne un pacte illégal entre deux ou plusieurs personnes. Active (fournir un avantage à autrui en vue de détourner un mécanisme de décision) ou passive (recevoir un avantage en contrepartie de l'influence exercée pour détourner une décision), la corruption se concrétise à travers des actions de différentes natures telles la gratification, la commission, le détournement ou l'extorsion qui consiste à conditionner l'octroi d'un marché.

John Cockerill proscrit la fraude et la corruption sous toutes leurs formes, quels que soient le moment, le lieu ou la circonstance, entre autres : le vol d'argent, de biens, de données, l'altération volontaire, la dissimulation ou la destruction de documents, les fausses écritures ou fausses déclarations, la manipulation des comptes, la contrefaçon, le blanchiment d'argent, l'escroquerie...

Tout acte frauduleux expose aux sanctions prévues par la loi et par les organes de décision du Groupe John Cockerill.



CONCURRENCE

Le Groupe attache la plus haute importance au respect des règles de la concurrence et rejette toute pratique anticoncurrentielle. Ses collaborateurs sont invités à adopter un comportement irréprochable vis-à-vis de leurs concurrents, clients, fournisseurs et prospects. Sont notamment prohibés : l'entente illicite, l'abus de position dominante, les actes de corruption, l'échange d'informations privilégiées, les prix discriminatoires, excessifs ou prédateurs, etc. Tout collaborateur du Groupe utilise exclusivement les moyens légaux et éthiques pour la recherche d'informations sur ses concurrents ; à titre d'exemple, l'intrusion et la dissimulation d'identité sont illicites. Il ne se livre ni à la diffamation, ni au dénigrement de ses concurrents et s'abstient de tirer avantage de documents inexacts, falsifiés ou déformés.

Enfin, lorsqu'une entité de John Cockerill intervient sur un marché régulé, elle doit veiller à informer les collaborateurs des dispositions qui les concernent et à en contrôler la bonne application.

CADEAUX, INVITATIONS ET VOYAGES

D'une manière générale, le Groupe tient à limiter le plus possible le nombre et le coût des cadeaux et invitations, que ceux-ci soient donnés ou reçus par des collaborateurs du Groupe. Chaque collaborateur peut consulter son supérieur hiérarchique pour connaître ce qui est acceptable dans son entité.

Les cadeaux et invitations sont des marques de courtoisie, ils doivent donc correspondre aux goûts et usages locaux. Un bon réflexe : ne jamais accepter d'offrir ou de recevoir un cadeau ou une invitation qui, pour une raison ou une autre, vous met mal à l'aise ou risque de mettre mal à l'aise votre interlocuteur ou votre entourage.

Enfin, toute proposition de voyage, qu'elle soit reçue ou offerte, dans le cadre professionnel, doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la hiérarchie.

CONFLITS D'INTERETS

Définition : conflits d'intérêts

On entend par conflit d'intérêts une situation dans laquelle le comportement d'une personne qui agit à titre professionnel peut être influencé de manière excessive par un intérêt secondaire et distinct de celui de l'entreprise. C'est le cas, par exemple :

-Lorsqu'un collaborateur se trouve dans une situation où il pourrait prendre une décision, non en fonction des intérêts de son entreprise, mais de ses propres intérêts, voire de ceux d'un parent ou d'un ami.

-Lorsqu'un collaborateur exerce une activité professionnelle en dehors de John Cockerill et la privilégie au détriment du temps qu'il consacre à sa fonction au sein du Groupe.

Dans le doute, il est recommandé pour un collaborateur de vérifier avec sa hiérarchie qu'il n'est pas en situation de conflit d'intérêts. Ce conseil est notamment approprié si lui ou l'un de ses proches, a des intérêts dans une entreprise ou un organisme client, concurrent ou fournisseur de la société. Il est également adapté s'il exerce une activité professionnelle en dehors de la société. De même, en cas de responsabilité dans des associations ou des collectivités clientes, il est conseillé de s'abstenir de voter lorsqu'il s'agit d'accorder un contrat ou de prendre une décision relative à une société du Groupe. Les financiers de John Cockerill sont, quant à eux, tenus de déclarer leurs conflits d'intérêts potentiels ou réels à leur supérieur hiérarchique ou au CFO du Groupe, conformément au « Code de bonne conduite des financiers du Groupe ».



REPRESENTATION COMMERCIALE

Pour soutenir la commercialisation de ses produits et services, John Cockerill fait appel aux compétences et aux réseaux de partenaires commerciaux locaux agissant dans les différentes régions du monde où le Groupe est présent. La sélection de ces partenaires ne peut se faire sans l'aval formel de la Direction juridique et commerciale du Groupe qui leur communiquera les principes éthiques à respecter.

SPONSORING, MECENAT ET PARTENARIATS

Dans le respect de certaines règles, John Cockerill autorise les actions de sponsoring, de mécénat et de partenariat car elles témoignent d'une démarche citoyenne et socialement responsable. Seules les personnes du Groupe dûment habilitées par leur supérieur hiérarchique ont la possibilité d'ordonner ou d'initier ces opérations. Les collaborateurs veillent au bien-fondé de ces initiatives, qui ne doivent pas créer de situations de conflit d'intérêts, ni constituer un moyen de financement détourné. En outre, John Cockerill s'interdit tout financement d'activités politiques ou religieuses.

COMMUNICATION

Dans toutes leurs actions de communication, le Groupe et ses entités s'attachent à ce que les informations fournies, soient exactes, complètes, précises, compréhensibles et publiées en temps utile.

Porte-parole

Seules les personnes dûment mandatées ont le droit de s'exprimer au nom des entités ; elles utilisent les supports de communication officiels mis à disposition et en informent au préalable la Communication Corporate du Groupe. Un collaborateur qui désire prendre la parole en public, publier ou répondre à une interview sur un sujet qui concerne une entité ou le Groupe doit donc y être autorisé par une personne habilitée.

Confidentialité

Dans le cadre de ses fonctions, chaque collaborateur du Groupe peut être amené à gérer ou à détenir de nombreuses informations. Ces dernières peuvent porter sur la clientèle, le personnel, la société ou, plus généralement, sur l'environnement économique, commercial ou juridique de la société (partenaires commerciaux ou financiers, fournisseurs, administrations, autres sociétés du Groupe, etc.).

En règle générale, toute information qui n'a pas été rendue publique doit être considérée comme confidentielle. Les informations qui font l'objet d'une réglementation particulière dans certains des domaines d'activités de l'entreprise, comme par exemple les informations commercialement sensibles, doivent faire l'objet d'une attention toute particulière.

Aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de John Cockerill, il est recommandé aux collaborateurs de respecter la plus grande discrétion sur les informations, de quelque nature qu'elles soient, issues de leur entreprise ou relatives à celle-ci. Si de telles informations doivent être transmises à un interlocuteur pour lui permettre de remplir sa mission, seules les informations nécessaires doivent lui être confiées, notamment si celles-ci appartiennent tout ou partie à un tiers ou à un prestataire. Il doit également être informé du degré de confidentialité des informations qui lui sont transmises.

Une grande partie des informations confidentielles auxquelles les collaborateurs ont accès sont informatisées, raison pour laquelle le Groupe a défini certaines règles en matière de systèmes d'information auxquelles chacun doit se conformer.



Communication financière

La communication financière de John Cockerill se décline en un certain nombre de rapports et de rencontres presse. Les principaux supports édités sont le « rapport d'activités » et le « rapport financier ». Les informations qui y sont publiées font foi et ce sont les seules qui peuvent être communiquées en dehors du Groupe. La communication financière du Groupe est exclusivement prise en charge par les directions de la communication et financière.

Information privilégiée et manquements d'initié dans le cadre des sociétés cotées

Définition : information privilégiée

Est considérée comme privilégiée toute information précise, qui n'a pas été officiellement rendue publique, concernant directement ou indirectement une société cotée et qui – si elle était rendue publique – pourrait avoir une incidence sur l'évolution du cours des titres de cette société ou sur celle des produits financiers liés à ces titres (action, obligation, emprunt, option d'achat ou de vente, etc.). Certaines informations privilégiées peuvent également concerner les instruments financiers.

Une personne qui détient une information privilégiée est de fait qualifiée d'initié. Sous peine de « manquement d'initié », la personne détenant une information privilégiée concernant une société cotée doit s'abstenir d'acheter ou de vendre des valeurs de cette société, ou même de recommander ou suggérer à un tiers d'acheter, vendre ou conserver ces valeurs pendant les périodes déterminées par les réglementations locales. Cette interdiction concerne les valeurs de la société dont cette personne est le collaborateur autant que celles de toute autre société cotée à propos desquelles elle détiendrait une information privilégiée.

TRAÇABILITE ET VERACITE DES DOCUMENTS

Il est, de façon générale, prudent de conserver une trace écrite des principales étapes d'une décision ou action susceptible d'engager la responsabilité d'une entité ou d'un collaborateur. Ceci peut concerner tout document ayant servi à établir des résultats scientifiques, techniques, administratifs, comptables ou financiers. Ces documents doivent être conservés en conformité avec les réglementations internes ou externes les concernant.

Les documents établis au sein du Groupe, comme ceux qui sont archivés, doivent être le reflet exact des faits, lieux et dates dont ils rendent compte. Tout collaborateur de John Cockerill s'interdit d'établir un faux ou de falsifier un document. Celui qui soupçonne l'existence d'un tel document doit en avvertir sans tarder sa hiérarchie, voire le Comité d'éthique du Groupe. Enfin, ces documents et autres registres doivent être conservés pour la durée et dans la forme requises par les lois et règlements en vigueur.

DELEGATION DE POUVOIR

L'entreprise John Cockerill représente une collectivité d'intérêts où chacun a un rôle déterminé à jouer. Manager ou collaborateur, chacun contribue à la performance globale de l'entreprise et détient une part de responsabilité correspondant à son périmètre d'activités.

Dans ce cadre, afin de garantir une bonne répartition des compétences, des obligations et des responsabilités, le management doit veiller à la mise en place effective et opérationnelle des délégations de pouvoirs et de signature nécessaires.



Tout collaborateur doit savoir qui prend les décisions et qui peut les mettre en œuvre au sein du Groupe. Ces dispositifs, réglés de manière juridique par les statuts de la société pour les niveaux décisionnels les plus élevés, doivent être mis en place à tous les niveaux de l'entreprise.

Les bonnes pratiques de l'éthique en matière de délégation de pouvoir ont conduit à :

- mettre en place une échelle hiérarchique qui démultiplie les pouvoirs de prise de décisions (pouvoir de décision) et les pouvoirs de mise en œuvre (pouvoir de représentation par la signature des actes, courriers et documents). Il ne suffit bien évidemment pas de faire un simple organigramme mais bien de décrire très clairement qui peut décider de quoi et qui peut mettre en œuvre ce qui a été décidé en le faisant savoir aux personnes concernées.
- instaurer l'obligation, par tous, de respecter les statuts de la société et la ligne hiérarchique des pouvoirs qu'elle a mis en place.

PROTECTION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

Les actifs des entités du Groupe doivent être utilisés uniquement à des fins professionnelles, dans des conditions et avec des autorisations légitimes.

Chaque collaborateur assure, dans la mesure de ses moyens, la protection et la valorisation de ce patrimoine, évite d'y porter atteinte et veille à ce qu'il n'en soit pas fait un usage frauduleux. Cette règle s'applique aux **actifs matériels** (propriétés, locaux, équipements, bureautique, outillage, fournitures, voitures, etc.) comme aux **actifs immatériels** (brevets, information, image, logiciels, marques, réputation, etc.).

Un collaborateur constatant que des mesures de protection sont insuffisantes doit en alerter son supérieur hiérarchique, et faire de même en cas de constat de vol ou de tentative de vol, de piratage, d'espionnage, de sabotage ou de détérioration.

PROPRIETE INTELLECTUELLE

De même que les collaborateurs ont l'obligation de protéger les actifs immatériels, ils doivent veiller à respecter la propriété intellectuelle du Groupe ou d'autrui. Cela est d'autant plus important pour les activités d'ingénierie où la propriété intellectuelle est capitale.

Par rapport à autrui, chacun doit donc éviter, par exemple, d'utiliser sans autorisation des brevets et droits d'auteurs et doit s'abstenir de se livrer à la copie ou au plagiat des marques, études, projets ou publications d'autrui.

Par rapport à John Cockerill, chacun doit s'interroger sur l'opportunité de protéger une recherche, un développement, une étude... en s'adressant à temps à la Direction du Développement.

ENVIRONNEMENT, SECURITE ET SANTE

John Cockerill est soucieux de l'impact de ses activités vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes et de l'environnement. C'est pourquoi il a élaboré une politique rigoureuse dans les domaines de l'environnement, de la sécurité et de la santé. Des certifications sont mises en place selon les certifications ad hoc.

L'implication et la vigilance de chacun sont nécessaires pour faire progresser cette politique vers des engagements durables, de plus en plus ambitieux et sûrs, respectueux des individus, de la société et de la planète.



ACHATS ET FOURNISSEURS

Les collaborateurs du Groupe en relation professionnelle avec des tiers doivent être particulièrement attentifs au respect d'un comportement éthique. Il s'agit notamment des personnes en relation avec les fournisseurs, prestataires et sous-traitants : prescripteurs, acheteurs, approvisionneurs, managers et, plus généralement, toute personne impliquée dans l'acte d'achat. Ceux-ci doivent suivre les principes éthiques exposés dans le présent document et, également, se conformer aux règles déontologiques de la politique Achats du Groupe qui les concernent dans l'exercice quotidien de leurs activités professionnelles.

Relations fournisseurs : 7 principes éthiques

1. Respecter les lois, règlements, normes externes, valeurs du Groupe et procédures internes.
2. Agir envers les fournisseurs avec équité, transparence et impartialité.
3. Respecter et faire respecter les engagements mutuels.
4. Conserver la confidentialité de toutes les informations échangées.
5. Faire connaître et respecter les engagements du Groupe en matière d'éthique, de développement durable et de responsabilité sociale.
6. S'interdire tout conflit d'intérêts pouvant altérer l'objectivité et l'indépendance de jugement.
7. Alerter en présence de situations contraires aux présentes règles.

