

Politique générale des pratiques de l'éthique du Groupe

0. IDENTIFICATION DU DOCUMENT

| | |
|----------------------|--|
| Type de document : | Procédure cadre |
| Propriétaire : | Professional Ethics Manager, Comité d'Éthique |
| Approuvé par : | Conseil d'Administration |
| Document révisé le : | 12/08/2022 - V3 |
| Lieu de stockage : | My John Cockerill => Gouvernance et Politiques |

Plan du document

| | |
|---|----|
| 1. CADRE : L'ETHIQUE DANS LE GROUPE JOHN COCKERILL..... | 2 |
| 2. DES PRATIQUES A TOUS LES NIVEAUX | 3 |
| 3. COMMENT RESOUDRE UN PROBLEME D'ETHIQUE ?..... | 5 |
| 4. L'ETHIQUE EN PRATIQUE | 5 |
| Droits humains..... | 6 |
| Fraude et corruption | 6 |
| Concurrence | 6 |
| Cadeaux, invitations et voyages..... | 7 |
| Conflits d'intérêts | 7 |
| Représentation commerciale..... | 7 |
| Sponsoring, mécénat et partenariats | 7 |
| Communication..... | 8 |
| Traçabilité et véracité des documents..... | 9 |
| Délégation de pouvoir..... | 9 |
| Protection des actifs de l'entreprise | 9 |
| Propriété intellectuelle | 10 |
| Environnement, sécurité et santé | 10 |
| Achats et fournisseurs | 10 |

1. CADRE : L'ETHIQUE DANS LE GROUPE JOHN COCKERILL

L'éthique au profit de la durabilité

John Cockerill s'inscrit dans un modèle de croissance équilibrée, rentable et durable qui crée de la valeur à la fois pour ses clients, son personnel, ses actionnaires, ses partenaires, pour les communautés dans lesquelles il est implanté et pour la planète. Faire preuve de loyauté et d'éthique dans les relations avec l'ensemble de nos parties prenantes contribue à cet engagement.

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 et ceux qui les entourent. Au sein de l'entreprise, travailler de manière éthique consiste non seulement à respecter les lois, réglementations internationales, nationales et régionales, ainsi que les procédures de l'entreprise, mais également un certain nombre de critères déterminés et partagés qui influencent le comportement professionnel de l'ensemble des collaborateurs.

Une implication individuelle et d'équipes

La responsabilité est au cœur des valeurs du Groupe. Aussi, l'éthique est un fondement et les hommes en sont les acteurs, individuellement et en équipes.

Individuellement, chacun doit 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 de nous d'assumer ainsi nos responsabilités professionnelles après les avoir définies et appréciées avec notre hiérarchie.

Collectivement, chaque manager doit porter les principes éthiques de John Cockerill auprès de ses collaborateurs. 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 de manière pratique et concrète sur les règles qu'ils doivent observer, mais aussi de s'assurer de leur compréhension. Il doit également conseiller ses collaborateurs et les encourager à lui faire part de leurs interrogations éthiques et de leurs questions concernant l'application des réglementations. Il doit également signaler à sa hiérarchie ou au Comité d'Ethique du Groupe les difficultés qu'il peut rencontrer dans l'application de cette politique. Il lui appartient de vérifier que ses collaborateurs 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 à ses collaborateurs.

Acte contraire à l'éthique

Chacun, quelle que soit sa fonction, est responsable de son propre comportement et assume les conséquences de ses choix et de ses actes. 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, ou des pays exerçant leur juridiction au-delà de leurs frontières ;
- Et, à défaut, à des sanctions recommandées par le Comité d'Ethique du Groupe sur base d'une instruction spécifique.



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 du Groupe ou contre sa conscience est invité à le signaler à une personne de référence (cfr chapitre 3) ou à le signaler à la ligne d'alerte éthique.

Cette exemplarité attendue a un corollaire : le Groupe s'engage à soutenir ses collaborateurs ou représentants agissant de bonne foi dans le cadre de leur fonction.

Pilotage de l'éthique

Le pilotage de l'éthique au sein du Groupe John Cockerill est pris en charge par un Comité d'Ethique composé de membres choisis et reconnus pour leur intégrité et leur expertise au sein du Groupe. Ce comité est présidé par un membre du Conseil d'Administration. Il intègre a minima un représentant du Conseil d'Administration, du Comex, des Opérations et du Corporate. Il s'appuie sur un « professional ethics manager » en charge de la gestion quotidienne des questions d'éthique, notamment celles récoltées via l'email éthique (voir chapitre 3) et du secrétariat du Comité. En fonction des sujets, il peut convier d'autres invités. Le Manager de l'équipe d'Audit Interne du Groupe est invité permanent.

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

Politique vivante de l'éthique

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.

2. 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. Le Groupe prône l'intégrité et réprovoque la corruption sous toutes ses formes. Il s'engage à faire preuve de transparence et à coopérer avec les autorités publiques et judiciaires sur base de demandes officielles. Il veille à ce que les collaborateurs qui s'impliquent pour faire respecter ce principe n'en subissent aucun préjudice. En outre, John Cockerill cherche à **comprendre et respecter toutes les cultures** auxquelles il est confronté, en son sein, ou envers ses clients et partenaires.

Dans le Groupe

À tous les échelons, John Cockerill s'attache à maintenir des relations humaines harmonieuses entre collaborateurs. 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 physique et mentale et de la sécurité** de ses collaborateurs sur le lieu de travail.
- Les critères retenus pour recruter des collaborateurs sont basés exclusivement sur les compétences et l'expérience sans considération de critères de discrimination ou relevant de la sphère privée.



- 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.
- 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 de marché lié à des réglementations spécifiques veillent au **respect des procédures exigées**, notamment pour ce qui concerne les informations commercialement sensibles.

Le respect d'autrui passe par...

- *Une évaluation permanente de l'impact de ses actions et décisions sur les personnes, afin 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 genre, 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 les relations avec ses partenaires

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

- John Cockerill veut nouer avec ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires des relations durables basées sur le dialogue sincère et la transparence, le respect des réglementations en vigueur (notamment en matière d'information commercialement sensible), le respect des engagements et celui des règles de concurrence. Il les encourage à adopter les mêmes ambitions sociétales (ESG) que les siennes.
- Pour gagner des contrats auprès de ses clients, le Groupe met en avant son professionnalisme et la qualité de ses solutions. Cette qualité est fondée sur l'innovation, la fiabilité et la compréhension, voire l'anticipation des besoins.
- John Cockerill veut être un partenaire loyal, équitable -mais néanmoins exigeant- vis-à-vis de ses fournisseurs. Pour les sélectionner, il se base sur des critères objectifs qui intègrent les préoccupations ESG. Il attend de ses fournisseurs qu'ils fassent preuve d'une éthique irréprochable et qu'ils se conforment aux réglementations, notamment en matière de concurrence et de lutte contre la corruption (voir ci-dessous chapitre dédié aux achats). Il choisit d'intégrer systématiquement les autres entités du Groupe dans les consultations lorsque c'est pertinent. Il s'engage à mener des négociations de qualité et privilégie les décisions d'achats collectives, qui impliquent tous les interlocuteurs concernés.
- John Cockerill s'engage à respecter les règles de concurrence du marché, qu'elles soient générales ou spécifiques à un marché régulé. Il s'interdit de diffamer ou dénigrer ses concurrents. Il n'utilise que des **moyens légaux et honnêtes** pour recueillir de l'information sur ses concurrents.
- 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.



3. COMMENT RESOUDRE UN PROBLEME D'ETHIQUE ?

S'informer

Au sein du Groupe John Cockerill, le déploiement des bonnes pratiques de l'éthique démarre dès l'accueil d'un nouveau collaborateur. C'est une étape incontournable. Les collaborateurs sont ensuite sensibilisés régulièrement aux évolutions de la politique. Le Comité d'Ethique est responsable de définir les principes et protocoles globaux, et de mettre les supports y afférant à disposition du Groupe (politique, quizz, ...). Les entités sont ensuite responsables d'assurer le déploiement et la communication à l'ensemble de leur personnel dans le respect de ces protocoles et d'assurer l'application des principes éthiques.

En parler !

Même si de nombreux documents sont mis à la disposition des collaborateurs du Groupe pour les orienter 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 vous 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 :

- *A la ligne managériale, en commençant par votre supérieur direct*
- *A une personne de confiance dans votre entourage professionnel*
- *Au Professional Ethics Manager via ethics@johncockerill.com*

L'e-mail éthique : un dispositif d'alerte adapté

Pour toutes les questions d'éthique qui n'obtiendraient pas de réponse au niveau local, John Cockerill met à la disposition de ses collaborateurs une adresse électronique : **ethics@johncockerill.com** permettant de questionner directement le Comité d'Ethique 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. Cette adresse est également ouverte aux publics externes et renseignée sur le site web du Groupe. Cette boîte mail arrive personnellement chez le Professional Ethics Manager qui s'engage à traiter confidentiellement tout signalement lui parvenant et à y donner suite, soit directement, soit après instruction et consultation du Comité d'Ethique.

4. L'ETHIQUE EN PRATIQUE

Face à un problème d'éthique, nous ne devons jamais perdre de vue les points de repère exposés dans ce document, ni hésiter à solliciter l'aide de notre hiérarchie. Ci-dessous les principales situations à gérer de manière éthique :



Droits humains

Le respect des personnes et des cultures est au centre des préoccupations du Groupe. Dans le cadre de ses activités, il veille notamment à :

- proscrire les pratiques discriminatoires basées sur le genre, l'origine ethnique ou la religion, ainsi que toute forme de harcèlement physique ou moral;
- l'établissement d'un dialogue social de qualité avec les représentants du personnel;
- ce que son personnel et le personnel de ses sous-traitants aient accès à un environnement de travail de qualité ;
- au respect de la vie privée de toutes ses parties prenantes, notamment dans le cadre du télétravail autorisé dans certaines entités du Groupe.

Fraude et corruption

La fraude et la corruption sont proscrites au sein du Groupe John Cockerill. Elles représentent un risque réel, aussi bien pour les personnes qui en seraient responsables que pour les entreprises elles-mêmes.

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 des lois, des règlements ou des règles internes à 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 en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte), 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 proscrie 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.

Le Groupe s'engage à faire preuve de transparence et à coopérer avec les autorités publiques et judiciaires sur base de demandes officielles. Il veille à ce que les collaborateurs qui s'impliquent pour faire respecter ce principe n'en subissent aucun préjudice.

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 partenaires.

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 du Groupe intervient sur un marché faisant l'objet de réglementations spécifiques, 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. N'acceptez jamais 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'intérêts

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 obligatoire pour un collaborateur de vérifier avec sa hiérarchie qu'il n'est pas en situation de conflit d'intérêts. Notamment si vous, ou l'un de vos proches, avez des intérêts dans une entreprise ou un organisme client, concurrent, partenaire ou fournisseur de la société ou si vous exercez une activité professionnelle en dehors de la société. De même, si vous avez des responsabilités dans des organisations en relation commerciale avec le Groupe, il est demandé de vous abstenir de voter lorsqu'il s'agit d'accorder un contrat ou de prendre une décision relative à une société du Groupe.

Représentation commerciale

Pour soutenir la commercialisation de ses produits et services, le Groupe 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, mécénat et partenariats

Toutes les opérations de soutien menées par John Cockerill dans le cadre de sa politique de mécénat et de sponsoring, sont transparentes et licites.

Elles ne doivent pas créer de situations de conflit d'intérêts, ni constituer un moyen de financement détourné. Seules les personnes dûment habilitées par leur supérieur hiérarchique ont la possibilité d'ordonner ou d'initier ces opérations. La double signature est un bon moyen de garder une nécessaire objectivité. John Cockerill s'interdit en outre tout soutien à des associations à vocation politique ou religieuse.



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 du Groupe ou le Groupe doit donc y être autorisé par une personne habilitée et s'exprimer sur base d'éléments de langage approuvés par la Direction de la Communication ou une personne déléguée par elle.

Confidentialité

Dans le cadre de ses fonctions, chaque collaborateur 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 de nos domaines d'activités, 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 vous devez transmettre de telles informations à un interlocuteur pour lui permettre de remplir sa mission, soyez attentif à ne lui donner que les éléments nécessaires, notamment si ces informations appartiennent tout ou partie à un tiers ou à un prestataire. Informez-le aussi 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 du Groupe John Cockerill se décline en un certain nombre de rapports et de rencontres presse. Les principaux supports édités sont le « rapport de mission » 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 en bourse 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.

Traçabilité et véracité 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 que nous établissons, comme ceux que nous archivons, doivent être le reflet exact des faits, lieux et dates dont ils rendent compte. Tout collaborateur s'interdit d'établir un faux ou de falsifier un document. Celui qui soupçonne l'existence d'un tel document doit en avertir 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.

Délégation 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 un chacun doit savoir qui prend les décisions et qui peut les mettre en œuvre. 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 du groupe.

Les bonnes pratiques de l'éthique en matière de délégation de pouvoir consistent donc :

- 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.
- à 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** (PC, smartphones, réseaux IT, propriétés, locaux, équipements, outillage, fournitures, voitures, etc.) comme **aux actifs immatériels** (brevets, données, images, 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.



Propriété intellectuelle

De même que les collaborateurs ont l'obligation de protéger les actifs immatériels du Groupe, 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, sécurité et santé

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 notre Groupe a élaboré une politique rigoureuse dans les domaines de l'environnement, de la sécurité et de la santé basée sur l'amélioration permanente et la gestion dynamique des risques.

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 qui sont en relation professionnelle avec des tiers doivent être particulièrement attentifs au respect d'un comportement éthique. Il s'agit notamment des personnes du Groupe 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 dans l'exercice quotidien de leurs activités professionnelles, et être particulièrement attentifs à la bonne application des principes éthiques chez nos fournisseurs.

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.*

