AFC Agriculture and Finance Consultants GmbH

Guide pratique du code d'éthique du Groupe GOPA

Sur la base des valeurs de l'entreprise et des principes fondamentaux définis dans le Code d'éthique du Groupe GOPA, nous nous engageons, en tant qu'employé(e)s travaillant pour AFC Agriculture and Finance Consultants GmbH (« AFC »), une société du Groupe GOPA, à respecter les principes clés et normes de performance obligatoires suivants :

Qualité

Nous n'acceptons que les affectations qui correspondent à nos connaissances, notre expérience, nos compétences et nos qualifications.

Nous respectons les engagements que nous prenons; nous faisons ce que nous disons que nous ferons.

Lorsque nous faisons des erreurs ou des omissions, nous les reconnaissons et en assumons la responsabilité et apportons rapidement les corrections nécessaires.

Nous acceptons la responsabilité de tout problème résultant de nos erreurs ou omissions et des conséquences qui en découlent.

Respect et égalité des droits

Nous nous informons sur les normes et les coutumes des autres et évitons d'adopter des comportements qu'il(elle)s pourraient juger irrespectueux.

Nous écoutons les points de vue des autres et cherchons à les comprendre.

Nous approchons directement les personnes avec lesquelles nous avons un conflit ou un désaccord.

Nous nous comportons de manière professionnelle, même si ce n'est pas réciproque.

Nous négocions de bonne foi.

Nous n'abusons pas du pouvoir issu de notre expertise ou de notre position pour influencer les décisions ou les actions d'autrui afin d'en tirer personnellement profit à leurs dépens.

Nous n'agissons pas de façon abusive envers les autres.

Nous offrons les mêmes possibilités d'emploi aux candidats présentant les mêmes qualifications.

Nous n'embauchons pas, ne congédions pas, ne récompensons pas, ne punissons pas, n'accordons pas ou ne refusons pas de contrats basés sur des considérations personnelles, y compris mais sans s'y limiter, le favoritisme, le népotisme, ou la corruption.

Nous ne faisons pas de discrimination à l'égard d'autrui fondée, entre autres, sur le sexe, la race, l'âge, la religion, le handicap, la nationalité ou l'orientation sexuelle.

Par l'information et la communication sur le VIH/SIDA, nous visons à protéger toutes les employées séropositives / tous les employés séropositifs contre la stigmatisation et/ou la discrimination de la part de leurs collègues.

Nous appliquons les règles de l'organisation sans favoritisme ni préjugés.

Conformité juridique et lutte contre la corruption

Nous remplissons les obligations contractuelles de notre entreprise.

Nous nous informons et respectons les politiques, les règles, les règlements et les lois qui régissent notre travail et nos activités professionnelles dans nos pays d'origine et dans les pays où notre entreprise est présente. Cela s'applique en particulier aux règles relatives à la lutte contre la corruption, aux pots-de-vin, aux ententes, à la concurrence et aux marchés publics.

Nous signalons toute conduite contraire à l'éthique ou illégale au Responsable de la conformité et de l'intégrité du Groupe GOPA et, si nécessaire, aux personnes affectées par cette conduite.

Conflit d'intérêts

Grâce à la mise en place des dispositions et obligations contractuelles respectives, nous veillons à séparer les sphères professionnelle et privée et à révéler immédiatement les conflits entre les intérêts personnels et les intérêts de notre entreprise afin de les résoudre d'une manière vérifiable et compréhensible pour toutes les parties concernées.

Il en va de même pour tout lien personnel, familial, financier ou de toute autre nature qu'un membre du personnel pourrait avoir avec les clients, partenaires commerciaux, concurrents ou employé(e)s d'AFC, ce qui pourrait nuire à l'objectivité de notre travail.

Corruption

Nous nous dissocions de la corruption active et passive et nous n'encourageons ni ne tolérons l'acceptation directe ou indirecte de pots-de-vin.

La corruption est une forme spécifique de fraude. Elle peut être active ou passive:

- *la corruption active consiste à accorder un avantage indu à une autre personne, afin de fausser une procédure de décision (autorisation, droit, fourniture, marché, contrat, etc.)*

- *la corruption passive consiste à recevoir un avantage indu en échange de s'abstenir d'agir ou d'agir contre les obligations de son rôle. La corruption passive n'est pas nécessairement sollicitée, mais peut aller jusqu'à l'extorsion.*

La corruption prend la forme de divers types d'actions, telles que les gratifications, les commissions, les détournements de fonds, les paiements indus pour service public (extorsion).

Cadeaux

Nous n'acceptons pas de cadeaux de la part de partenaires commerciaux ni ne faisons nous-mêmes des cadeaux à des partenaires commerciaux, à l'exception de petits cadeaux tels que stylos, autocollants, etc. qui ne dépassent pas une valeur commerciale définie par la loi/réglementation applicable par employé(e) ou partenaire commercial par an. L'acceptation ou l'octroi de cadeaux sous forme de paiements en espèces, de bijoux et de voyages n'est généralement pas autorisé.

Nous pouvons accepter des invitations occasionnelles à déjeuner ou à dîner ou inviter des partenaires d'affaires à déjeuner ou à dîner, car il s'agit de plateformes de travail informelles entre AFC et ses partenaires.

En cas de doute, nous communiquerons avec nos supérieurs, notre gestionnaire de projet ou le Responsable de la conformité et de l'intégrité du Groupe GOPA afin d'obtenir des précisions.

Les cadeaux et l'hospitalité sont des signes de courtoisie et doivent correspondre aux goûts et aux coutumes locales. Le Groupe GOPA limite, dans la mesure du possible, la quantité et la valeur des cadeaux et des marques d'hospitalité (y compris les voyages), qu'ils soient offerts ou reçus par les employé(e)s du Groupe GOPA et ses partenaires commerciaux. Leur fréquence et leur valeur totale doivent être définies par la direction; une vigilance particulière est requise dans les relations avec les représentants des pouvoirs publics. Pour savoir comment cette politique est appliquée dans leur entité, les salariés sont invités à consulter leurs supérieurs. Un exemple de bonne pratique d'accueil, à condition que la loi locale l'autorise, est de ne jamais inviter un acteur dans un endroit où il ne pourrait pas vous inviter en retour.

Avant d'accepter ou de donner un cadeau, 4 questions clés doivent être posées :

- *Quelles sont les règles au sein de mon entité concernant les cadeaux et les marques d'hospitalité ?*
- *Ai-je l'autorisation de mon supérieur hiérarchique pour donner/recevoir ce cadeau ?*
- *Ce cadeau pourrait-il changer mon attitude envers la personne ou l'entreprise ?*
- *Puis-je parler confortablement de ce cadeau avec mes collègues et mes proches ?*

N'acceptez jamais de donner ou de recevoir un cadeau ou une hospitalité qui, pour quelque raison que ce soit, vous met mal à l'aise, ou qui pourrait mettre l'autre partie ou les personnes de votre entourage mal à l'aise.

Collusion / entente illicite

Nous respectons scrupuleusement toutes les dispositions réglementaires (règles des marchés publics, règles d'approvisionnement, droit de la concurrence, réglementation antitrust) qui régissent nos marchés. Lors de notre participation aux appels d'offres, notre objectif est de rivaliser pour obtenir le meilleur rapport qualité/prix. Nous nous abstenons de tout comportement collusoire ayant pour but de déroger au principe de concurrence libre, ouverte et loyale ou visant à fausser le marché ou la concurrence.

Embauche d'anciens fonctionnaires

Si nous cherchons à conclure un accord contractuel avec d'anciens fonctionnaires et avec des entités et des personnes qui leur sont associées ou liées, nous devons nous assurer que les services fournis par le fonctionnaire ne sont pas directement liés aux fonctions exercées ou supervisées par cet ancien fonctionnaire et sur lesquelles il peut encore exercer une influence importante.

Donations

Nous refusons de participer au financement de toute activité politique, y compris dans les pays où cela est autorisé et réglementé par la loi.

Le mécénat, le soutien aux associations caritatives et les actions de partenariat sont autorisés par la direction générale d'AFC.

Ils font preuve d'une approche socialement responsable et citoyenne. Seules les personnes autorisées à le faire par leur directeur général peuvent commander ou initier ces opérations. Ils s'assurent que ces initiatives sont bien fondées et ne créent pas de conflits d'intérêts ou ne constituent pas un moyen de financement inapproprié. A cette fin, un contrôle éthique préalable et un suivi des actions mises en œuvre sont systématiquement effectués par le Responsable de la conformité et de l'intégrité.

La maltraitance des enfants

Nous sommes conscients du problème de la maltraitance des enfants et des risques pour les enfants.

Grâce à la sensibilisation et aux bonnes pratiques, nous veillerons à ce que les risques pour les enfants soient minimisés.

Nous savons clairement quelles sont les mesures à prendre en cas de préoccupations concernant la sécurité des enfants et nous veillerons à ce que des mesures soient prises pour soutenir et protéger les enfants lorsqu'ils craignent d'être victimes de mauvais traitements.

Transparence et honnêteté

Nous sommes honnêtes dans nos communications et dans notre conduite.

Nous fournissons des renseignements exacts en temps opportun.

Nous prenons des engagements et faisons des promesses, implicites ou explicites, de bonne foi.

Nous nous efforçons de créer un environnement dans lequel les autres se sentent en sécurité pour dire la vérité.

Nous n'adoptons ni ne tolérons aucun comportement visant à tromper les autres, y compris, mais sans s'y limiter, faire des déclarations trompeuses ou fausses, énoncer des demi-vérités, fournir des informations hors contexte ou retenir des informations qui, si elles étaient connues, rendraient nos déclarations trompeuses ou incomplètes.

Nous n'adoptons pas un comportement malhonnête dans l'intention d'en tirer un profit personnel ou aux dépens d'une autre personne.

Nous faisons preuve de transparence dans notre processus décisionnel.

Nous donnons un accès égal à l'information à tous ceux qui sont autorisés à en disposer.

Grâce à des mesures appropriées de vérification et de prudence (diligence raisonnable), nous nous assurons de savoir qui sont nos partenaires d'affaires.

Nous suivons strictement le «principe des quatre yeux», ce qui signifie que tous les contrats et transactions financières doivent être autorisés par deux personnes ayant la capacité juridique pour le faire.

Nous n'autorisons les décaissements financiers que sur la base de contrats et de bons de commande clairement définis et documentés.

Nous nous assurons que tout paiement effectué à un partenaire commercial représente une rémunération appropriée et justifiable pour des services ou des biens légitimes fournis.

Les transactions financières ne sont effectuées que si le destinataire/titulaire du compte est identique au contractant concerné.

Partenariat et équité

En choisissant nos partenaires, fournisseurs, prestataires de services et sous-traitants, nous nous assurons qu'ils respectent les engagements du Groupe GOPA en matière de lutte contre la corruption dans le respect des Droits de l'Homme et de l'environnement.

Nous réexaminons constamment notre impartialité et notre objectivité en prenant les mesures correctives qui s'imposent.

Dans la mesure où nous agissons en tant que supérieurs hiérarchiques, nous faisons preuve de considération envers nos subordonnés, qui ont droit à notre soutien.

Responsabilité et durabilité

Nous prenons en compte les Droits de l'Homme, l'environnement, la société, la sécurité et la santé au travail dans nos décisions et nos activités.

Nous évaluerons et minimiserons tous les risques environnementaux, sociaux, de sécurité et de santé au travail liés à nos activités. Ce faisant, nous suivons le principe de la précaution.

Nous promouvons la sensibilisation à l'environnement en nous renseignant et en informant nos collègues sur les questions environnementales, sociales, de sécurité et de santé au travail et nous les encourageons à travailler d'une manière écologiquement responsable.

Nous encourageons l'utilisation responsable et efficiente du matériel et des ressources de bureau dans toutes nos installations, y compris le papier, l'eau, l'électricité et d'autres ressources, particulièrement celles qui ne sont pas renouvelables. Nous donnerons également la préférence aux sources d'énergie renouvelables plutôt qu'aux sources d'énergie non renouvelables dans la mesure du possible.

Nous réduisons et, dans la mesure du possible éliminons, les déchets pour préserver les ressources naturelles. Cela se fera, entre autres, en encourageant le recyclage et en achetant des produits et matériaux recyclés, recyclables ou remis à neuf, lorsque ces alternatives sont disponibles, économiques et appropriées.

Nous traitons et éliminons tous les déchets selon des méthodes sûres et responsables (y compris le tri et le recyclage des déchets).

Nous réduisons les voyages d'affaires en utilisant des vidéoconférences, des conférences Internet, etc.

A long terme, nous aspirons à la neutralité carbone en compensant financièrement notre empreinte carbone quand la possibilité en est offerte.

Nous achetons et utilisons exclusivement des appareils économiseurs d'énergie (écrans LCD avec le 'Energy Star', lampes fluo compactes, systèmes de contrôle de chauffage intelligents, etc.).

Nous sommes responsables de l'environnement partout où nous exerçons nos activités et nous agissons promptement et de façon responsable pour corriger les incidents ou les conditions qui mettent en danger la santé, la sécurité ou l'environnement.

Application du Guide pratique du Code d'éthique du Groupe GOPA

Le Guide pratique du Code d'éthique s'applique à l'ensemble du personnel d'AFC, c'est-à-dire la direction et les employé(e)s. Le Guide pratique du Code d'éthique fait partie intégrante des contrats de travail d'AFC.

Lors du recrutement et de la promotion du personnel, nous attirons l'attention des personnes concernées sur les obligations liées au Guide pratique du Code d'éthique. En fonction du profil et des responsabilités d'un certain poste (directeurs généraux et cadres supérieurs), d'autres certificats peuvent être exigés pour le recrutement.

Les dérogations au Guide pratique du Code d'éthique sont régies par le principe «comply or explain», c'est-à-dire se conformer ou expliquer. Le motif de l'exemption doit être expliqué et accepté officiellement par le Responsable de la conformité et de l'intégrité avant la mise en œuvre. L'explication doit être claire et dûment motivée, consignée par écrit et doit être conforme aux principes fondamentaux du Groupe GOPA. En aucun cas, cette dérogation n'e peut' entraîner ou justifier une violation de la loi. Toute exemption sans l'accord du Responsable de la conformité et de l'intégrité sera considérée comme une violation du Guide pratique du Code d'éthique.

Le Groupe GOPA offre un module de formation pour tout le personnel d'AFC. La participation est obligatoire pour tous les employé(e)s pouvant se trouver en position de décisionnaires.

Tous les membres du personnel concernés ayant un pouvoir de décision ou en mesure d'influencer les résultats de l'entreprise doivent certifier chaque année, par écrit, qu'ils s'engagent de nouveau à respecter le Guide pratique du Code d'éthique d'AFC . Ils confirment également, par écrit, qu'ils ont communiqué au Responsable de la conformité et de l'intégrité toute information qu'ils pourraient avoir concernant une possible violation du Guide pratique du Code d'éthique.

Lorsqu'un membre du personnel, un partenaire commercial, un partenaire de projet ou toute autre personne estime que les principes du Guide pratique du Code d'éthique ne sont pas respectés, il doit s'adresser au Responsable de la conformité et de l'intégrité du Groupe GOPA.

Si la direction d'AFC apprend qu'un(e) associé(e) ou un(e) employé(e) a enfreint au Guide pratique du Code d'éthique, explicitement ou implicitement, elle agira dans chaque cas individuel en évaluant soigneusement le degré et la gravité de l'outrage et prendra les mesures nécessaires.

Le Responsable de la conformité et de l'intégrité a été mandaté par le Conseil de surveillance de GOPA pour examiner et surveiller l'application et le respect du Code d'éthique, du Guide pratique du Code d'éthique et du Code de conduite pour les partenaires commerciaux (compliance@gopa-group.org). Il(Elle) agit de manière indépendante et autonome.

Le Responsable de la conformité et de l'intégrité s'assure qu'aucune sanction d'aucune sorte ne puisse être appliquée contre un(e) employé(e) ou un partenaire commercial qui a, de bonne foi et de façon désintéressée, utilisé une procédure pour signaler des incidents éthiques (protection des dénonciateurs/lanceurs d'alerte).

Le Responsable de la conformité et de l'intégrité veille à ce que, dans les cas de plaintes ayant un caractère sexuel ou fondée sur le genre (discrimination, harcèlement sexuel etc.) les plaignant(e)s aient accès à un conseiller de conformité et intégrité du sexe de leur choix. Il(elle)s pourront choisir de parler à un homme ou à une femme. Toute information fournie sera traitée avec la plus stricte confidentialité.

Le rôle du Responsable de la conformité et de l'intégrité comprend également une fonction consultative. Par conséquent, le personnel et les partenaires d'AFC sont encouragés à communiquer avec le Responsable de la conformité et de l'intégrité dans tous les cas où ils ont des doutes.

Lieu, date:

Nom:

_____

Signature