

Le Code d'Éthique d'Entreprise





The background features a large, stylized graphic composed of overlapping circles and segments. These shapes are filled with a pattern of fine, parallel diagonal lines in a light gray color. The overall effect is a modern, textured, and geometric design.


Le Code **d'Éthique d'Entreprise**





————— L'éthique des affaires est le critère de la justice et de la bonne foi et constitue la base des relations personnelles et sociales en termes de perspective éthique.

L'éthique organisationnelle est la définition du code dans une organisation, et dans ce contexte, le Code d'éthique de Cimpor Global Holdings B.V. et de ses filiales (ci-après dénommées "Cimpor") fait partie de la directive des employés de notre société.



7	Le Code d'Éthique d'Entreprise
9	Table des Matières
13	Message du CEO
15	Le Code d'Éthique d'Entreprise pour Cimpor
18	1. Cadre
18	2. Bonne Foi et Confiance
18	3. Conformité avec les Règlements
18	4. Obligations Légales
21	5. Confidentialité et Protection de l'Information Sensible et Propriété Intellectuelle
21	6. Sécurité de l'Image, Marque et autres actifs
23	7. Conflit d'Intérêts
24	8. Code d'Éthique et Comportement
25	9. Responsabilités envers la Communauté et l'Environnement
25	10. Responsabilité Sociale
27	11. Responsabilités envers les Clients

Table des Matières

28	12. Responsabilités envers les Actionnaires
28	13. Responsabilités envers les Employés
30	14. Responsabilités dans les réseaux sociaux
31	15. Rapport des Violations de l'Éthique d'Entreprise
31	16. Autres Responsabilités
31	17 Application de la Loi



Message du CEO

Chers Collègues,

Cimpor Global Holdings B.V. veut conduire ses activités commerciales dans le respect des principes d'intégrité, d'honnêteté et de confidentialité.

Ce Code a été préparé pour définir l'approche entrepreneuriale de notre Groupe et la diffuser parmi nos employés, dans un cadre de valeurs éthiques et d'une culture de concurrence.

Préparé ayant en se référant aux valeurs éthiques universelles et la culture de Cimpor, ce Code est à votre disposition comme un guide pour votre activité professionnelle. L'adoption des valeurs contenues dans le présent document par tous les employés, à tous les niveaux, est de la plus haute importance pour nous.

Je crois sincèrement que vous considérerez les principes mentionnés dans ce guide comme une partie importante de la culture d'entreprise de Cimpor Global Holdings et que vous les respecterez comme il se doit.


Cordialement,

Suat ÇALBIYIK

Président du Conseil d'Administration de Cimpor Global Holdings B.V.



Le Code d'Éthique
d'Entreprise pour
Cimpor



————— Le Code d'Éthique d'Entreprise ("Code") est cohérent avec les politiques, valeurs et principes de l'entreprise et couvre les aspects essentiels d'une conduite éthique.

Le personnel de Cimpor est tenu de se conformer au "Code d'Éthique de l'Entreprise", et aux valeurs qui y sont contenues, dans l'exercice de leurs fonctions. Les employés de Cimpor sont soumis à l'obéissance à la loi, aux règlements et procédures des affaires, et doivent ajuster ses actions et comportements aux valeurs et principes de l'entreprise, ainsi qu'aux objectifs et engagements prévus en ce Code.



1. Cadre

Le Code s'applique à tous les employés de Cimpor, indépendamment de leur activité, fonction ou position.

2. Bonne Foi et Confiance

Cimpor a l'intention d'être un exemple d'intégrité et de confiance pour ses partenaires, actionnaires, collaborateurs, fournisseurs, partenaires commerciaux, concurrents, l'environnement, la société et les êtres humains.

La bonne foi, la loyauté et la confiance sont parmi les principes indispensables à Cimpor et sont le réflexe de l'activité de nos collaborateurs. Sur l'itinéraire pour atteindre les objectifs de l'entreprise, nos collaborateurs orientent leurs conduites dans le respect des lois nationales et internationales, des règlements et valeurs morales.

3. Conformité avec les Règlements

Cimpor a l'intention d'être parmi les meilleurs, tant en termes de responsabilité devant ses actionnaires et parties prenantes que dans l'obéissance à la législation applicable.

Cimpor adhère à de hauts standards de conduite éthique. Elle réalise toutes ses activités en totale conformité avec les lois et règlements nationaux et internationaux.

4. Obligations Légales

Sans préjudice des références spécifiques faites en ce Code à quelques cadres légaux applicables, le respect de toute la législation applicable dans les juridictions où Cimpor opère est un principe de base qui doit être respecté par tous. La violation de la loi ne sera pas tolérée.

4.1. Protection de Données Personnelles

4.1.1. Les données personnelles définissent toute l'information relative à une personne singulière identifiée ou identifiable. Les données sensibles se réfèrent à des données personnelles relatives à la race, l'origine ethnique, l'opinion politique, la croyance philosophique, la religion, la secte ou toute autre croyance, l'habillement, l'appartenance à des associations, les fondations ou syndicats, la santé, la vie sexuelle, les convictions et les mesures de sécurité, les données biométriques et génétiques. Le traitement de données personnelles par Cimpor dans le cadre de son activité est fait dans le respect de la loi applicable.



4.1.2. Cimpor révèle le plus grand soin dans la protection des données de ses employés, visiteurs et autres partenaires. Les données personnelles des employés sont traitées via des moyens techniques et administratifs adaptés, dans le respect des procédures mises en œuvre au niveau de la gestion de la sécurité de l'information. Dans ce cadre, on prête le plus grand soin aux procédures de gestion de données, à suivre par la Direction des Systèmes d'Information, relatifs aux flux de travail ordinaires, les fichiers personnels des employés ou les conversations via courrier électronique faites au nom de l'entreprise.

4.1.3. Tous les employés de Cimpor, les visiteurs et les parties prenantes ont le droit d'obtenir des informations détaillées sur la manière dont leurs données personnelles sont traitées et stockées, et le droit de demander leur non-traitement, ou même la suppression de certaines données sur certaines questions qui les mettent mal à l'aise.

4.2 Conformité au droit de la concurrence

4.2.1. Cimpor a adopté une politique de totale conformité avec les lois de la concurrence.

4.2.2. Cimpor rentre en concurrence avec des compagnies industrielles rivales que sur des bases légales et éthiques et dans le cadre d'un respect réciproque.

4.2.3. Cimpor condamne toute tentative de restreindre ou limiter la concurrence.

4.2.4. Cimpor conduit ses activités en conformité avec la loi et prend les mesures nécessaires pour que ses collaborateurs orientent leur conduite dans le respect de la loi.

4.2.5. Afin de garantir le respect du droit à la concurrence, Cimpor tient ses employés informés des modifications légales et fait preuve de diligence raisonnable pour leur fournir la formation nécessaire.

4.2.6. Comme dans notre pays, Cimpor se conforme à toutes les lois sur la concurrence applicable dans les pays où elle opère et fait des affaires.

4.3. Conformité avec d'autres Lois

4.3.1. Cimpor a mis en place des politiques de prévention de tout type de risque de criminalité financière concernant (i) les sanctions internationales, (ii) le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, (iii) les pots-de-vin et la corruption et (iv) la contrefaçon et l'évasion fiscale, ainsi qu'un programme de conformité pour la mise en œuvre de ces politiques.

Les parties prenantes de Cimpor ont le devoir de respecter ces politiques. Dans ce cadre sont réalisés régulièrement des questionnaires, contrôles et enquêtes avec

l'objectif de contrôler la conformité des employés, des clients, des fournisseurs et autres partenaires commerciaux avec ces politiques, et, au cas où une divergence quelconque est identifiée, les mesures légales et administratives nécessaires sont prises. Avec cette pratique, l'entreprise vise à empêcher la perte de réputation commerciale qui puisse résulter de l'occurrence de risques de crime financier, et à maintenir ses activités locales et internationales. Plus d'informations sur cette matière pourront être obtenues auprès du Département de Conformité.

4.3.2. Cimpor s'assure que tous les rapports, tableaux financiers ou registres préparés par elle sont maintenus en conformité avec les principes comptables nationaux et internationaux en vigueur.

5. Confidentialité et Protection de l'Information Sensible et Propriété Intellectuelle

Toute l'information/documentation d'affaires, secrets commerciaux ou industriels, incluant les produits, les clients, les plans d'affaires ou stratégies, les contrats, les informations techniques de marketing, financières et autres non divulguées au public, relatives à l'entreprise, entités de contrôle et/ou ses filiales, qui sont fournies aux employés ou obtenues par eux sur le lieu de travail en raison de leur position ou activité pertinente, sont et seront gardées par tous comme strictement confidentielles.

Cimpor protège sa propriété intellectuelle par le biais de brevets, des droits d'auteurs, des secrets commerciaux et d'ententes contractuelles de confidentialités et n'utilisera pas, ne divulguera pas, n'aliénera pas ou n'endommagera pas sciemment la propriété intellectuelle ou ne violera pas autrement les droits de propriété intellectuelle sans le consentement préalable du titulaire des droits de propriété intellectuelle, ou enfreindra d'autre forme des droits de propriété intellectuelle, sans le consentement préalable du titulaire respectif. Cimpor sera la propriétaire de la propriété intellectuelle créée par ses collaborateurs dans l'exercice de ses fonctions. Les collaborateurs ne peuvent pas prendre, utiliser incorrectement ou céder de la propriété intellectuelle de Cimpor sans autorisation et ne doivent jamais prendre ou utiliser de la propriété intellectuelle d'une autre entreprise en violation de la loi ou d'un contrat.

6. Sécurité de l'Image, Marque et autres actifs

6.1. Tous les communiqués officiels aux investisseurs, partenaires et public seront faits d'une forme complète, simultanée et compréhensible, conformément au principe de l'égalité, via les départements désignés par l'entreprise.



6.2 Les mots de passe des ordinateurs, téléphones, tablettes, tous les appareils et logiciels qui stockent des données ne peuvent être partagés avec quiconque à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Bien que nous soyons responsables de la sécurité des données des ordinateurs de bureau et/ou portables, des téléphones mobiles et des tablettes qui nous sont attribués, les informations personnelles auxquelles nous accédons à des fins professionnelles sont utilisées conformément au RGPD.

6.3. Les véhicules tels que les automobiles (à l'exclusion des voitures de fonction), les ordinateurs, les tablettes et les téléphones mobiles affectés au service de Cimpor ne devront pas être utilisés pour d'autres fins. Une grande attention doit être prise pour s'assurer que ces appareils ne sont pas perdus, volés, endommagés et garantir la sécurité des données. Si une circonstance indésirable se produit, la hiérarchie est informée en premier lieu et, si nécessaire (en cas de vol ou de perte), les forces de l'ordre sont informées.

6.4. Le Département d'Audit Interne est le seul département de Cimpor autorisé à examiner, s'il est considéré nécessaire et dans les limites stipulées dans la législation applicable, les dispositifs et les enregistrements logiciels (ordinateur, portable, dispositif de stockage de données externe, téléphone mobile, tablette, courrier électronique, skype, sms) fournis aux employés par Cimpor. Les enregistrements pertinents peuvent être soumis à examen par une demande écrite de la Direction des systèmes d'informations.

6.5. Les employés doivent protéger les actifs de l'entreprise et garantir son usage efficient. L'information est une de nos catégories d'actifs les plus importants. De façon à garantir que les actifs d'information sont protégés selon son importance, valeur et sensibilité, tous les collaborateurs sont obligés d'agir conformément aux politiques et procédures de Sécurité de l'Information de Cimpor, publiés dans nos plateformes internes.

6.6. Tout dommage causé aux documents officiels élaborés et aux systèmes ERP utilisés par les employés dans l'exercice de leurs fonctions sera inacceptable.

7. Conflit d'Intérêts

Les employés de Cimpor devront éviter les actions qui puissent résulter en conflit d'intérêts et doivent prendre soin de protéger les intérêts de l'entreprise dans l'exercice de leurs fonctions, en évitant toute action ou comportement qui puisse impliquer la concession d'avantages à soi-même ou à sa famille.

Le conflit entre les intérêts de l'entreprise et les intérêts personnels, ainsi que l'obtention par les employés d'avantages personnels inappropriés en raison de leurs fonctions, ou bénéficiant à leurs proches ou à des tiers, ne seront pas permis en aucune circonstance.

8. Code d'Éthique et Comportement

8.1. Les employés de Cimpor s'acquittent de leurs fonctions de manière équitable, transparente et responsable.

8.2. Les employés ne doivent pas avoir d'autre activité professionnelle en dehors de celle qu'ils exercent dans l'entreprise. Cependant, les employés sont encouragés à remplir leurs responsabilités sociales. Ils pourront remplir des fonctions au niveau de la gestion d'une association, fondation, d'une fondation, d'une profession ou d'un établissement d'enseignement qui fournisse un service public, avec l'approbation du Président du Conseil d'Administration.

8.3. Les employés ne peuvent pas exercer des activités commerciales, soit directe ou indirectement, soit rémunérés ou pas. Ils ne peuvent pas être membres du Conseil d'Administration, bien qu'indépendants, sauf dans les entreprises dans lesquelles Cimpor soit le principal actionnaire ou dans les organisations auxquelles OYAK participe comme associée.

8.4. Tous les employés remplissent leurs responsabilités de protection et développement d'une image respectable de l'entreprise. Dans ce contexte, tous les employés prennent soin de s'assurer que ses conduites et comportements personnels sont dans le cadre des lois et règles éthiques générales.

8.5. Dans nos adhésions personnelles, toutes sortes d'activités susceptibles de nuire à l'image de Cimpor et d'affecter négativement les heures de travail sont évitées.

8.6. Les employés de Cimpor doivent exercer leurs activités dans le respect de la loi. Toute relation avec les institutions et organisations locales, gouvernementales ou non-gouvernementales, doit être conduite avec une totale exemption et impartialité.

8.7. Le courrier électronique est une importante méthode de communication interne et externe. Les e-mails sont des registres qui ne peuvent être divulgués que pour donner suite à la demande d'un tribunal, autrement ils seront maintenus comme strictement confidentiels. Toute conduite qui attaque la religion, la langue, la race, la politique et/ou les droits des personnes est répudiée, ne pouvant en aucun cas être pratiquée via l'utilisation des équipements de l'entreprise.

8.8. Les comportements des employés qui perturbent la productivité et la confiance dans l'environnement de travail, les attitudes agressives, les discours et comportements menaçants et le harcèlement, la perturbation, la promotion commerciale, politique et religieuse, sont inadmissibles.

9. Responsabilités envers la Communauté et l'Environnement

9.1. Cimpor soutient tous types d'activités et d'organisations qui renforceront la responsabilité environnementale en répondant aux exigences dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises, tout en contribuant au développement de technologies respectueuses de l'environnement.

9.2. Selon les stratégies d'investissement créées avec la conscience de la société et de l'environnement, l'objectif est la production de produits qui tiennent compte de l'environnement selon les normes internationales. Bien que Cimpor réalise les activités de R&D nécessaires à ce but, elle agit en adhérant aux principes d'amélioration constante des normes de santé publique et de protection environnementale.

Elle contribue aux développements économiques, culturels et sociologiques qui sont nécessaires au développement des pays où elle opère.

9.3. S'efforçant de sensibiliser les employés à l'échauffement global, le Groupe est encouragé à prendre les mesures nécessaires pour réduire les émissions de CO₂ dans la production et dans la vie privée de chacun. Le Groupe introduit des produits de ciment avec des additifs qui réduisent les émissions de CO₂, encourage leur utilisation et met en pratique des investissements tels que l'incinération de résidus, la production d'électricité à partir de la chaleur résiduelle et l'énergie solaire.

9.4. Les employés doivent s'abstenir d'offrir et recevoir des cadeaux, produits et services en échange de privilèges ou d'avantages qui affectent les décisions et activités, et ne soient pas appropriés au cours des affaires. Avant qu'un cadeau soit donné ou accepté, les règles explicitées dans le "Règlement d'Hospitalité et Cadeaux" doivent être considérées. La violation de ces politiques peut résulter en actions disciplinaires qui peuvent mener à la résiliation du contrat de travail ou à des sanctions légales ou pénales graves.

10. Responsabilité Sociale

10.1. Cimpor est sensible à la protection de l'environnement et de la vie naturelle, aux droits des consommateurs et à la santé publique, assurant le respect des règles applicables.

10.2. Elle développe des projets pour que l'entreprise respecte ses responsabilités sociales et coopère avec des organisations qui travaillent à cette fin.

10.3. Elle produit des projets durables qui contribueront au développement des employés et des villes où ils habitent.





11. Responsabilités envers les Clients

11.1. Cimpor traite tous ses clients honnêtement et équitablement, de manière à assurer le plus haut niveau de satisfaction de la clientèle

11.2. Elle agit avec sensibilité face aux problèmes de ses clients et vise le plus haut niveau de confiance des clients, en produisant des solutions rapides et permanentes.

11.3. Elle offre seulement les produits et services qu'elle peut fournir et fait les efforts nécessaires pour tenir ses engagements.

12. Responsabilités envers les Actionnaires

12.1. Cimpor prend ses décisions ayant pour base des critères économiques reconnus, et assure la gestion la plus efficace des ressources et actifs, avec une compréhension de la discipline et de la responsabilité financière.

12.2. Avec l'objectif de maximiser la valeur des actions de l'entreprise, Cimpor évite les risques inutiles et incontrôlables, et implémente des stratégies d'entreprise orientées vers la croissance et qui créent de la valeur.

12.3. Toutes les négociations avec les investisseurs, les analystes financiers, les membres de la presse et les groupes similaires sont conduites dans le cadre de la "Politique de l'Information".

13. Responsabilités envers les Employés

13.1. Cimpor ne pratique aucune discrimination fondée sur la race, l'ethnie, la nationalité, la religion ou le sexe. Elle fournit l'égalité d'opportunités aux personnes en conditions d'égalité. Elle se base sur des critères de performance et d'efficacité dans l'embauche, dans la fixation de la rémunération et dans la promotion. Elle suit une politique transparente en tous les processus.

13.2. Elle choisit les cadres qui sont appropriés, en termes de compétence et des qualifications nécessaires pour exercer les fonctions assignées.

13.3. Elle fournit un environnement de travail sûr et sain pour les employés.

13.4. Elle respecte ses devoirs d'employeur intégralement et à temps, respectant la Loi, les principes spécifiés dans le Règlement du Travailleur et dans l'Accord Collectif de Travail (le cas échéant).

13.5. En plus de la formation professionnelle des employés, elle fournit de la formation en premiers secours, séismes, incendies et sur d'autres catastrophes naturelles.

13.6. Elle assure la participation nécessaire à des sessions de formation à la sécurité et santé au travail (SST) et démontre le plus grand soin dans la prise de mesures à cet égard. Nos employés signalent les possibles dangers et risques qu'ils voient dans leur lieu de travail aux superviseurs du département et/ou aux départements de SST, via les formulaires de rapport existants.

13.7. La compréhension de "Notre capital le plus précieux sont nos Ressources Humaines" exprime l'approche de Cimpor envers ses employés.

13.8. Elle reconnaît et assure l'utilisation effective des droits spécifiés dans l'Accord Collectif de Travail (le cas échéant). Elle refuse la discrimination dans le processus de recrutement et d'emploi et rejette tout type d'emploi sous contrainte et pression.

13.9. Adoptant le principe de maintenir une distance égale avec tous ses employés Cimpor mène des études pour une amélioration continue, fournissant un environnement de travail sûr et confortable



13.10. Elle conduit des sessions de formation destinées à améliorer à la fois les connaissances et compétences professionnelles et les talents personnels de ses employés, ayant en tête le principe de l'égalité.

13.11. Elle s'attend à que ses employés communiquent et coopèrent les uns avec les autres dans le cadre de la confiance réciproque, du respect et de la courtoisie.

13.12. Elle permet que ses employés participent dans le processus de prise de décisions.

14. Responsabilités dans les Réseaux Sociaux

14.1. Les employés de Cimpor agissent honnêtement dans leurs communications sur les réseaux sociaux et ne font pas de déclarations trompeuses au sujet de renseignement personnel.

14.2. En tant qu'employé de Cimpor ils se comportent de manière réfléchi quant au reflet de leurs communications sur les réseaux sociaux.

14.3. Les employés savent que la politique de confidentialité de Cimpor s'applique aussi à tous les moyens de communication sociale.

14.4. Les déclarations ou les commentaires au nom de Cimpor ne doivent pas être faites sur internet, vu que le droit de faire une déclaration au nom de Cimpor appartient seulement au Conseil d'Administration et aux responsables de Cimpor.

14.5. Les employés de Cimpor ne font pas de déclarations et commentaires qui soient agressifs, humiliants pour l'autre partie, indésirables, menaçants ou abusant d'un droit.

14.6. Si la violation de ces règles éthiques par la voie d'un moyen de communication sociale entraîne un impact négatif sur la réputation et/ou l'image de Cimpor dans l'opinion publique et/ou pour d'autres raisons découlant de la législation, les employés qui commettront cette violation seront sujets à une sanction disciplinaire, et aussi à d'autres éventuelles conséquences légales et/ou criminelles.

14.7. Les employés de Cimpor savent qu'ils sont individuellement responsables de toutes leurs publications sur les médias sociaux conformément aux lois et règlements, acceptent que de possibles pratiques criminelles engagent l'individu qui agit, et pas l'entreprise, et assument leur responsabilité individuelle. Cimpor n'est / ne peut pas être tenue responsable des sanctions pénales ou autres découlant de la violation par ses employés de ce qu'est ici prévu.

14.8. Sauf ceux désignés à tel effet, aucun employé ne peut faire une déclaration verbale ou écrite pour le compte de Cimpor. Les déclarations à la presse et aux organismes de radiodiffusion, la publication d'articles dans la presse et la participation à des conférences comme orateur/oratrice sont réalisées dans le cadre des règles déterminées dans le règlement intérieur de l'entreprise et en obtenant l'approbation du Président du Conseil d'Administration.

15. Rapport des Violations de l'Éthique d'Entreprise

15.1. Si les employés rencontrent une pratique anti-éthique, ils peuvent communiquer ce fait par la Ligne Directe d'Éthique établie dans le Groupe.

(via **www.cimporethico.com** (adresse web), **ethico@cimporethico.com** (adresse électronique), **(212) 979 70 33** (ligne téléphonique créée dans le cadre de la ligne éthique).

15.2. L'accès aux rapports d'éthique est sous l'autorité du directeur de la conformité et du responsable de l'audit interne, qui sont responsables de la sécurité, de la confidentialité et de la gestion de tous les canaux.

15.3. Le Directeur de Conformité et le Directeur d'Audit Interne décident si les rapports d'éthique feront l'objet d'une enquête. Pendant la phase d'évaluation, lorsque jugé nécessaire, les avis du Président du Conseil d'Administration, du CEO, du Vice-Président des Ressources Humaines, entre autres cadres exécutifs considérés nécessaires, pourront être consultés.

15.4. Les résultats de l'investigation éthique sont évalués par la Commission d'Éthique.¹

16. Autres Responsabilités

16.1. Le Conseil d'Administration de Cimpore est responsable de la mise en place d'un environnement d'entreprise qui permette l'implémentation du Code d'Éthique d'Entreprise du Groupe.

16.2. Le Conseil d'Administration, la Vice-Présidence des Ressources Humaines, la Direction de la Conformité et de l'Audit Interne sont obligés de protéger les employés qui rapportent des cas de violation de l'éthique et de possibles harcèlements, et à garantir la sécurité au travail et la confidentialité de l'information.

16.3. La Vice-Présidence des Ressources Humaines et la Direction de Conformité fournissent à nos employés les sessions de formation nécessaires pour augmenter la sensibilisation à ces règles. Les Ressources Humaines reçoivent une déclaration écrite des employés, au moment de l'embauche et une fois par an par la suite, indiquant que nos employés ont lu et respecteront les règles.

17. Application de la Loi

17.1. Ce Code est entré en vigueur en décembre 2020.

17.2. Le Code d'Éthique d'Entreprise est complété et mis à jour par la Direction de Conformité.

¹ La Commission d'Éthique est composée du CEO, du Vice-Président des RH, du Directeur de Conformité, des Vice(s)-Président(s) et du Directeur d'Audit Interne.







cimporglobal.com