

SAFACAM - CODE ÉTHIQUE
DES EMPLOYÉS ET DE L'ENTREPRISE
(Édition 2 - mai 2019)

Table de matières

INTRODUCTION	3
OBJECTIFS.....	3
APPLICATION DU CODE À DES PERSONNES AUTRES QUE DES EMPLOYÉS DE SAFACAM.....	3
REGISTRES ET PIÈCES COMPTABLES	3
QUESTIONS DE CONCURRENCE	4
INFORMATION CONFIDENTIELLE ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	4
CONFLITS D'INTÉRÊTS.....	4
DROGUES, ALCOOL ET ARMES À FEU	5
UTILISATION DU COURRIER ÉLECTRONIQUE ET D'INTERNET	5
UTILISATION DES BIENS DE LA SOCIÉTÉ.....	5
ENVIRONNEMENT, SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	6
RELATIONS GOUVERNEMENTALES	6
DROITS DE LA PERSONNE ET LIEU DE TRAVAIL	7
VERSEMENTS DE SOMMES ILLICITES.....	7
BLANCHIMENT D'ARGENT	8
TRANSACTION COMMERCIALES	8
ACTIVITÉS POLITIQUES	8
LOIS SUR LES VALEURS MOBILIÈRES ET OPÉRATIONS D'INITIÉS	9
HARCÈLEMENT SEXUEL, HARCÈLEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET VIOLENCE.....	9
RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES, LES MÉDIAS ET LA COMMUNAUTÉ	10
SÛRETE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	10
CONFORMITÉ AU CODE	10
PORTÉE DU CODE	11
VERIFICATION.....	11



INTRODUCTION

La SAFACAM est une filiale de l'entreprise multinationale Socfin S.A., active en Afrique et en Asie dans le domaine des plantations tropicales pour, majoritairement, la production et la commercialisation de caoutchouc naturel et d'huile de palme.

La Socfin S.A. a édité son premier Code éthique en décembre 2009.

Suite à une veille réglementaire et l'adoption le 22 mars 2017 par le Conseil d'Administration de Socfin S.A. d'une nouvelle politique de gestion responsable, le Code éthique de Socfin S.A. et de ses filiales a été actualisé. Il se compose désormais de deux volets : le « Code éthique des employés et de l'entreprise », et le « Code éthique des fournisseurs ». Ces deux codes sont destinés à soutenir les engagements en matière de responsabilité sociétale de la Socfin S.A., et notamment ceux listés dans la norme ISO 26000 aux § 4.4 « Comportement éthique » et § 6.6 « Loyauté des pratiques ». Ils s'inscrivent dans le cadre de la Convention des Nations-Unies du 31 Octobre 2003 contre la corruption (article 12) et sont destinés, le cas échéant, à satisfaire l'indicateur 1.3.1 de la RSPO.

OBJECTIFS

Le but de ce Code éthique des employés et de l'entreprise de SAFACAM est de mettre en place des pratiques conformes aux standards éthiques généralement admis. La culture d'entreprise encouragée par Socfin S.A. se veut le reflet des différentes caractéristiques sociales et managériales nées de l'intégration des diverses cultures et communautés des pays où la Société est établie. Ce Code éthique prend en compte ces éléments. Chaque employé doit s'engager à en respecter tous les principes et à les mettre en pratique. Le Code éthique des employés et de l'entreprise permet donc à chacun d'évaluer les décisions à prendre en fonction des principes éthiques valables pour l'ensemble de l'entreprise.

APPLICATION DU CODE À DES PERSONNES AUTRES QUE DES EMPLOYÉS DE SAFACAM

Ce Code éthique est réservé aux employés de SAFACAM. Toutefois, les principes éthiques sont valables dans la chaîne d'approvisionnement de la société et, pour ce faire, un « Code éthique des fournisseurs », que ce soit de biens ou de services, existe par ailleurs.

REGISTRES ET PIÈCES COMPTABLES

Toutes les opérations financières doivent être dûment comptabilisées dans les registres comptables et les procédures comptables doivent être soumises à des contrôles internes nécessaires. Également, tous les registres et pièces comptables de la Société doivent être disponibles pour vérification.

Lorsqu'il y a raison de craindre qu'il y ait eu violation des principes financiers pouvant directement ou indirectement influencer sur les affaires de SAFACAM, il faut signaler cette situation et faire enquête.



QUESTIONS DE CONCURRENCE

SAFACAM doit agir de façon autonome et dans son intérêt dans toute situation commerciale affectant la concurrence sur les marchés et s'abstenir en cette matière de pratiques limitant la concurrence. Dès qu'un doute surgit quant à un dossier délicat sur le plan concurrentiel, il faut le signaler à son supérieur.

INFORMATION CONFIDENTIELLE ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

L'information confidentielle comprend les renseignements techniques sur nos produits ou procédés, les listes de nos fournisseurs ou prix de vente, les stratégies relatives au coût, à la tarification, au marketing ou au service, les rapports financiers non publics, toute information relative aux cessions, fusions et acquisitions et certaines informations personnelles des employés (dossiers individuels d'embauche ou médical). De plus, l'assemblage qui est fait de renseignements du domaine public pour obtenir des résultats précis constitue souvent un secret commercial précieux.

La propriété intellectuelle comprend les brevets, les droits d'auteur, les marques de commerce, les secrets commerciaux, photos, vidéos, éléments graphiques, icônes, logos, publications, flyers et autres éléments de communication. La loi confère certains droits aux détenteurs de propriété intellectuelle.

L'information confidentielle, y compris celle qui est reliée à la propriété intellectuelle, est un bien important dont un concurrent pourrait tirer profit s'il la connaissait ou dont la diffusion publique pourrait causer du tort à la Société. Il faut veiller à ne pas divulguer une telle information à des personnes non autorisées, à l'intérieur ou à l'extérieur du Groupe Socfin.

Nous devons aussi veiller à protéger la confidentialité de toute information, sous quelque forme que ce soit, reçue d'une tierce partie ou d'un client, lorsque la confidentialité a été notifiée par écrit ou oralement.

L'information confidentielle peut être protégée par la loi comme secret commercial si elle représente une valeur pour des tiers et si son propriétaire prend les mesures qui conviennent pour la protéger.

Il faut toujours protéger l'information confidentielle de SAFACAM, du Groupe Socfin et de leurs travailleurs ; il faut protéger les droits en matière de propriété intellectuelle, tout en veillant à respecter les droits d'autrui dans ce domaine. Toute utilisation non autorisée de la propriété intellectuelle de SAFACAM ou d'autrui doit être signalée. Toute divulgation d'information confidentielle reçue d'un tiers, d'un fournisseur ou d'un client doit être signalée.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il est essentiel que les employés soient libres, ou fassent état, de tout engagement ou de tout lien qui pourrait créer un conflit d'intérêts avec SAFACAM.

Il peut y avoir conflit d'intérêts lorsqu'un employé a un intérêt personnel direct ou indirect dans une décision en voie d'être prise et que cette décision devrait être prise objectivement,

sans parti pris et dans le meilleur intérêt de SAFACAM. Il importe d'éviter fût-ce même l'apparence d'un conflit d'intérêts.

Tout employé qui croit être en situation de conflit d'intérêts potentiel doit sur-le-champ faire part de tous les détails pertinents à son supérieur hiérarchique.

Toute situation ou activité qui peut représenter un conflit d'intérêts pour un employé peut aussi en représenter un si c'est un membre de sa famille ou un tiers qui obtient un avantage en son nom. Il faut faire preuve de discernement pour éviter toute perception de pratique répréhensible ou de conflit d'intérêts.

De plus, si l'employé a des intérêts dans d'autres affaires, qui peuvent influencer sa prestation au travail, de par le temps et l'attention qu'il y consacre pendant les heures de travail, cela est considéré comme un conflit d'intérêt.

DROGUES, ALCOOL ET ARMES À FEU

Il est interdit de posséder ou d'utiliser des drogues illicites sur les lieux de travail de SAFACAM. Pour que la Société demeure concurrentielle dans le contexte commercial actuel, il est essentiel de prendre les meilleures décisions ; par conséquent, les employés sont tenus d'avoir un jugement clair, non affaibli par les drogues ou l'alcool. La conduite d'un moyen de transport (véhicule, moto, camion, etc.) sous l'influence de l'alcool ou de la drogue est strictement interdite. Les armes à feu ne sont permises que dans des circonstances expressément autorisées par la direction et dans le respect de la législation locale.

UTILISATION DU COURRIER ÉLECTRONIQUE ET D'INTERNET

L'accès à Internet et au courrier électronique est fourni principalement pour des fins professionnelles. Le courrier électronique n'est pas entièrement sûr et peut être intercepté et être enregistré de manière permanente. Tout courriel que vous envoyez peut-être imprimé par le destinataire et acheminé à d'autres personnes, puis probablement conservé sur les ordinateurs de ces destinataires pendant une période assez longue. Par conséquent, les employés de SAFACAM doivent utiliser les mêmes précautions et conventions pour envoyer un courriel que dans leurs communications d'affaires écrites normales.

En ce qui concerne votre connexion Internet fournie par la Société, conformez-vous aux procédures locales d'utilisation, adaptées aux configurations techniques disponibles (bande passante), et ne téléchargez pas de données de nature non professionnelle, illégales ou non appropriées pour les affaires. De plus, l'utilisation que fait un employé du courrier électronique et d'Internet peut être surveillée (dans le respect de la législation locale).

UTILISATION DES BIENS DE LA SOCIÉTÉ

Les biens de la Société sont réservés à sa propre utilisation.

Les employés ne peuvent pas :

1. obtenir, utiliser ou détourner des biens de SAFACAM pour leur usage ou bénéfice personnel ;



2. transformer ou détruire la propriété de SAFACAM sans autorisation en bonne et due forme ;
3. enlever les biens de la Société ou utiliser les services de la Société sans l'autorisation préalable de la direction.

Certaines activités peuvent comporter des avantages pour SAFACAM mais également pour l'employé qui les accomplit, et la distinction entre les deux peut être difficile à établir. Par conséquent, il est important que le supérieur de l'employé l'autorise à l'avance à utiliser les biens ou les services de SAFACAM si cette utilisation ne profite pas uniquement à SAFACAM.

Tout cas de fraude ou de vol présumé par des employés ou des tiers doit être signalé.

ENVIRONNEMENT, SANTÉ ET SÉCURITÉ

Un des objectifs de SAFACAM est de protéger l'environnement, la santé et la sécurité (ESS) de ses employés, de ses fournisseurs de biens et services (œuvrant dans ses infrastructures) et des communautés locales au sein desquelles elle exerce ses activités, et de promouvoir les pratiques appropriées en la matière.

La politique ESS (ou HSE, hygiène, sécurité et environnement) de SAFACAM reprend les objectifs et responsabilités de chacun

RELATIONS GOUVERNEMENTALES

Dans la conduite de nos affaires, les relations gouvernementales incluent tous les contacts avec des gouvernements, leurs organismes et représentants. Les employés de SAFACAM doivent se conduire selon les normes éthiques les plus élevées dans toutes nos transactions avec les gouvernements.

Il faut répondre à toute demande légitime d'information des instances gouvernementales. Néanmoins, il faut faire valoir les droits légaux fondamentaux de SAFACAM. Par conséquent, si une autorité gouvernementale demande de l'information ou l'accès à des fichiers, il faut lui répondre que sa demande sera d'abord soumise à la Direction de la Société. Si, toutefois, le représentant de l'instance gouvernementale, par exemple un officier de police, a un mandat de perquisition, l'employé doit obtempérer immédiatement et communiquer sans délai avec son supérieur hiérarchique. Un employé ne doit pas détruire des documents de SAFACAM s'il prévoit que de tels documents seront demandés par un organisme de l'État.

Avant de transmettre des renseignements à une autorité gouvernementale, il faut prendre les mesures qui s'imposent pour en protéger la confidentialité. Dans de nombreux pays, les lois sur l'accès à l'information permettent d'obtenir sur demande l'information dans les dossiers de l'État. Ces lois visent évidemment à accroître la transparence et la responsabilisation de l'administration, mais elles peuvent permettre à des concurrents d'obtenir des renseignements sur SAFACAM.



SAFACAM ne doit pas utiliser les services d'un fonctionnaire sauf en vertu d'un contrat écrit conclu avec l'administration, qui précise la nature des services à rendre. Il faut alors prendre garde que le service fourni ne puisse être interprété faussement comme un moyen de verser une somme illicite. Dans certains pays, l'embauche d'un fonctionnaire pour quelque travail que ce soit est interdite.

Il faut limiter les invitations aux représentants de l'État de façon à ne pas nuire – ou sembler nuire – à la réputation de ces représentants ou à celle de SAFACAM, d'aucune façon que ce soit.

DROITS DE LA PERSONNE ET LIEU DE TRAVAIL

À de nombreux égards, notre lieu de travail est notre second foyer, où nous avons tous droit au respect. Le respect est essentiel à un climat de travail harmonieux où les droits des employés sont respectés, où leur dignité est incontestable et qui est exempt d'intimidation, de discrimination ou de coercition quelconque.

Nous:

1. nous efforçons de maintenir un milieu de travail dans lequel la dignité des personnes est respectée ;
2. ne permettons pas la discrimination ni le harcèlement relativement à des motifs tels que la race, le sexe, l'origine nationale ou les croyances religieuses, ou toute autre caractéristique personnelle faisant l'objet d'une protection légale ;
3. n'approuvons pas l'utilisation d'un langage inconvenant au travail, y compris des jurons, des grossièretés ou des injures ;
4. ne permettons pas la coercition ni l'intimidation sur les lieux de travail ;
5. n'utilisons pas notre autorité hiérarchique pour extorquer de l'argent ou obtenir des faveurs d'autres collègues de travail ;
6. sommes catégoriquement opposés au travail des enfants et au travail forcé.

La Société respecte les droits des employés de s'organiser et de négocier collectivement, même si les lois nationales ne le prévoient pas.

VERSEMENTS DE SOMMES ILLICITES

Nous ne devons pas offrir des sommes illicites au nom de la Société.

Il est interdit d'utiliser les fonds de SAFACAM pour verser directement ou indirectement une rétribution en espèces, en biens, en services ou sous toute autre forme à un représentant de l'État ou d'un parti politique, à un candidat à des élections ou à un parti politique pour persuader le bénéficiaire :

1. d'user de son influence pour aider la Société ou
2. de ne pas faire son devoir.

Si vous avez des doutes quant à la légitimité d'un paiement qu'on vous demande de verser, demandez l'avis d'un supérieur hiérarchique.



BLANCHIMENT D'ARGENT

Le Groupe Socfin et SAFACAM sont engagées dans la lutte contre le blanchiment d'argent. Toute proposition d'investir dans nos activités doit faire l'objet d'une enquête détaillée sur l'origine des fonds et sur l'identité de l'investisseur. Toute proposition de versements importants en liquide (cash) doit être signalée à la hiérarchie.

TRANSACTION COMMERCIALES

Démontrer le plus haut degré d'intégrité dans tous les aspects des affaires conduites par SAFACAM et les mener équitablement fait partie de la politique de la Société.

Ce principe directeur régit également la vente ou l'achat tant de services (par exemple, des services bancaires, des services de consultants, des services de publicité, des services techniques ou des services d'entretien) que de produits ou de marchandises.

S'il s'agit d'achats, les employés doivent choisir les fournisseurs équitablement, en se basant sur des critères de qualité, de prix et de service fourni, et en privilégiant, toute autres choses restant égales, un fournisseur local.

En ce qui concerne notre chaîne d'approvisionnement en fruits de palme ou en caoutchouc auprès des petits planteurs, nous n'utilisons pas notre position de force pour imposer ou changer unilatéralement les clauses des contrats d'achat ou pour imposer des clauses irrationnelles ; nous suivons scrupuleusement et en pleine transparence les réglementations nationales ou sectorielles de fixation des prix et nous utilisons au maximum notre influence pour que les prix payés par le secteur aux petits planteurs restent à un niveau suffisamment élevé pour leur garantir un revenu décent. Tout bénéfice lié à la qualité ou la durabilité de nos productions (primes pour l'huile de palme certifiée RSPO, par ex.) est ristourné à nos petits planteurs, proportionnellement à leur contribution, et en pleine transparence.

S'il s'agit de ventes ou de commercialisation, les employés doivent :

1. fournir des informations précises, complètes, exactes et vérifiables sur la qualité, les quantités et les délais de livraison des produits destinés à la vente et à la commercialisation ;
2. établir, de façon claire et concise, toutes les estimations de prix et les prévisions de dates de livraison, sous réserve des variations de l'offre et de la demande ;
3. ne jamais remettre ou recevoir de paiements irréguliers ou de cadeaux dans leurs relations avec quiconque ayant un lien avec la vente ou l'achat de produits ou de services, même au prix de la perte de possibilités d'affaires ;
4. être conscients de la responsabilité qui leur incombe à l'égard des produits et, s'il y a lieu, prévenir les clients des dangers que peuvent comporter les produits vendus.

ACTIVITÉS POLITIQUES

Le principe général est que SAFACAM ou ses employés évitent de participer à des activités politiques au nom de SAFACAM ou d'organiser de telles activités sur la concession de SAFACAM. Cependant, SAFACAM reconnaît le droit de chacun à exprimer ses convictions politiques et à en débattre en tant que citoyen.



Que la loi locale permette ou non à une société de verser des contributions à un parti politique, SAFACAM a pour principe directeur de ne verser aucune contribution à un parti politique, quel que soit le niveau d'administration

Il peut arriver que des questions sensibles pouvant avoir une influence sur la situation commerciale et financière de SAFACAM fassent l'objet d'un débat politique. Afin de promouvoir ses intérêts légitimes, SAFACAM est susceptible de participer à un tel débat à condition que la réglementation locale et les lignes directrices du présent Code le permettent. Cette participation se traduit notamment par du lobbying, par la diffusion de ses opinions dans les médias et par le soutien accordé aux organismes concernés.

LOIS SUR LES VALEURS MOBILIÈRES ET OPÉRATIONS D'INITIÉS

Les employés doivent s'abstenir d'acheter ou de vendre des titres, des produits ou des matières premières de SAFACAM lorsqu'ils sont en possession d'une information privilégiée concernant SAFACAM qui n'a pas été divulguée au public. Ils doivent aussi s'abstenir de transmettre cette information à des tiers, notamment à leur famille ou à leurs amis.

L'expression « information privilégiée non publique » désigne une information assez significative qui n'est pas connue du public et dont la diffusion pourrait influencer sur le cours de n'importe quel titre du Groupe Socfin (par exemple, les actions ou les obligations).

Chaque fois qu'un employé n'est pas certain de pouvoir négocier, il doit se reporter à la politique sur les opérations commerciales et/ou communiquer avec son supérieur hiérarchique.

HARCÈLEMENT SEXUEL, HARCÈLEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET VIOLENCE

Le harcèlement sexuel peut comprendre des avances de nature sexuelle, des plaisanteries à caractère sexuel, des pressions subtiles ou flagrantes pour obtenir des faveurs sexuelles ainsi que des allusions ou des propositions qui sont offensantes. SAFACAM ne tolère pas le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est considéré comme un acte de nature sexuelle qui risque, par exemple :

1. de créer un climat de travail intimidant, hostile ou offensant ;
2. de nuire au rendement d'un employé ou ;
3. de nuire à ses possibilités d'emploi ou d'avancement.

SAFACAM n'accepte pas le harcèlement ni la violence sur le lieu de travail. SAFACAM proscrit par exemple les menaces, l'intimidation, le rudolement, l'humiliation ou l'exclusion gratuite.

Vous devez signaler de tels comportements, ainsi que toute préoccupation liée au harcèlement, touchant particulièrement votre sécurité personnelle ou celle de vos collègues. Si SAFACAM a des preuves ou est convaincue que les allégations sont vraies, elle prendra, à l'encontre des personnes concernées, des mesures disciplinaires pouvant inclure le renvoi.



RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES, LES MÉDIAS ET LA COMMUNAUTÉ

La Société accorde beaucoup d'importance aux bonnes relations avec les actionnaires du Groupe Socfin. Nous nous engageons à répondre aussi rapidement que possible aux questions et aux demandes de ces derniers.

Les communications externes comme les relations avec les médias, les ONGs, les investisseurs et toutes tierces parties doivent avant tout être équitables, crédibles et effectuées en temps opportun. La crédibilité de SAFACAM est fondamentale pour bâtir la valeur du Groupe Socfin et pour accroître la valeur offerte aux actionnaires du Groupe.

Les porte-parole sont mandatés par le Groupe ou, le cas échéant, par les plus hauts responsables des filiales locales, en accord avec le Groupe ; ils traitent avec les médias, assurent la communication en temps utile d'informations fiables et pertinentes, et ce après concertation interne.

A défaut de porte-parole, les responsables dûment autorisés à avoir des relations avec les médias, les ONGs, les investisseurs et toutes tierces parties doivent toujours faire preuve d'un haut niveau de probité et de transparence, en évitant de divulguer sans autorisation une information exclusive ou non publique.

Les responsables de SAFACAM doivent faire en sorte que le Groupe Socfin et ces porte-parole soient bien informés des questions essentielles relatives aux intérêts locaux ou nationaux concernant les activités de SAFACAM et qu'ils risquent de ne pas connaître.

SAFACAM encourage tous les employés à s'investir bénévolement au sein de la communauté. Dans tous les cas d'activités de nature volontaire, les employés de SAFACAM participent à celles-ci sans être rémunérés, en leur nom et sur leur temps personnel, sauf dans des situations particulières approuvées par la haute direction.

SÛRETE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

SAFACAM s'engage à assurer la sûreté de ses employés et de ses biens. Sous réserve des dispositions des lois locales, et sans préjudice des droits l'homme tels que proclamés notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, les représentants et le personnel de la sûreté de SAFACAM sont autorisés à diriger les fouilles de personnes, de véhicules ou de biens qui se trouvent dans les locaux de SAFACAM. Les employés doivent coopérer et permettre toute fouille de leur personne ou de leurs biens dans les locaux de la Société.

CONFORMITÉ AU CODE

Tous les employés de SAFACAM doivent agir conformément au Code et défendre activement ses valeurs et ses principes.



Il est de la responsabilité de l'encadrement de :

1. communiquer les valeurs et principes du Code, les politiques, procédures et pratiques applicables, pour que les employés en soient pleinement au courant ;
2. prendre anticipativement des actions positives permettant d'éviter les violations des valeurs et principes décrits dans ce Code ;
3. assurer une information adéquate sur la procédure de dénonciation (y compris de manière anonyme), protéger l'identité des individus qui rapportent des violations supposées, et assurer la protection et la sûreté de ceux-ci pour éviter toute représailles.

Tout employé qui ne se conforme pas aux dispositions du Code éthique, ou qui dissimule des renseignements pendant la tenue d'une enquête concernant une infraction possible à ces dispositions, est passible de mesures disciplinaires pouvant inclure le renvoi.

Selon la nature de l'infraction, SAFACAM peut avoir l'obligation légale de la signaler aux instances appropriées.

Les infractions au Code éthique doivent être signalées immédiatement conformément à la procédure de dénonciation.

Aucune mesure de représailles ne sera prise contre quiconque aura signalé de bonne foi une infraction. Mais, tout employé qui a participé à une activité interdite est passible de sanctions disciplinaires même s'il signale l'infraction. Si des mesures disciplinaires s'avèrent nécessaires, on prendra toutefois dûment en considération la décision de l'employé de signaler l'incident.

PORTÉE DU CODE

Les règles de conduite édictées par le Code Ethique des Employés et de l'Entreprise ne sont pas exhaustives, mais viennent compléter les règlements généraux et les autres règles (règlement intérieur et autres) régissant la conduite des employés.

VERIFICATION

Le respect des règles de conduite édictées par ce Code éthique sera vérifié régulièrement par le Responsable Développement Durable.

Le Directeur Général



Jean-François PAJOT

SAFA CAMEROUN
DIRECTION GÉNÉRALE

1959, Boulevard de la Liberté
BP 100 Douala
Tél: 699 504 441 - 677 934 050
Email: safacam@safacam.com
RCCM : RC/EDA/195/B/79
N° Contr: M126200000967B
N° Statistique : 3784601K