

1. BERICHT VAN DE CEO



De Circet-groep is actief in Frankrijk en diverse andere landen en steunt daarbij op een geheel van normen, waarden, principes, regels, standaarden en richtlijnen die een respectvol gedrag tegenover mens en milieu, maar ook een ethische handelswijze, moeten waarborgen.

In deze Gedragscode worden de beginselen uiteengezet die moeten worden toegepast ter preventie van corruptie en beïnvloedingspraktijken zodat deze waarden worden gerespecteerd bij de uitoefening van onze activiteiten. Dit document geeft onze verbintenissen en verwachtingen weer ten aanzien van elk van onze medewerkers, zowel intern als extern, en dient als referentie voor alle personen die in naam van onze groep werken.

De Circet-groep verbiedt altijd en overal elke vorm van corruptie en beïnvloedingspraktijken, zowel door de eigen werknemers als door de agenten of handelspartners die namens en voor de groep handelen, waarbij het niet uitmaakt of het om aanbieden of ontvangen gaat. Het is niet alleen de bedoeling dat iedere medewerker van de groep zich onberispelijk gedraagt, maar ook dat er een nultolerantiebeleid wordt gevoerd ten aanzien van corruptie in het kader van om het even welke activiteit van de groep, in Frankrijk en in andere landen.

De leidinggevenden van de groep worden geacht deze Gedragscode te verspreiden en ervoor te zorgen dat de waarden en principes worden gerespecteerd.

Het uitvoerend comité en ikzelf rekenen erop dat eenieder van u deze Code zal toepassen bij de activiteiten van onze groep en zo onze strijd tegen corruptie en beïnvloedingspraktijken zal steunen.

Philippe LAMAZOU, CEO

2. DE NATIONALE EN INTERNATIONALE JURIDISCHE CONTEXT

De strijd tegen corruptie gaat verder dan de grenzen van afzonderlijke landen: zo hebben sommige landen wetten aangenomen die extraterritoriale werking hebben, d.w.z. die buiten hun eigen grenzen van toepassing zijn.

Dat is het geval in Frankrijk, met de wet over transparantie, corruptiebestrijding en modernisering van de economie, de zogenaamde 'Wet Sapin II', die op 1 juni 2017 van kracht werd en geldt voor overtredingen begaan in Frankrijk en/of andere landen. Met Sapin II toont Frankrijk duidelijk aan dat het corruptie en beïnvloedingspraktijken binnen en buiten Frankrijk wil bestrijden. De grote ondernemingen ondersteunen deze strijd als nationale en internationale spelers door preventieve maatregelen te nemen.

Dat gebeurt ook in andere landen: sommige landen hebben anticorruptiewetgeving aangenomen die verder rijkt dan hun grondgebied, zoals de Verenigde Staten en Groot-Brittannië:

- In de Verenigde Staten: de Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) van 1977: deze wet is van toepassing op onderdanen of inwoners van de Verenigde Staten, maar ook op rechtspersonen of natuurlijke personen die communicatiemiddelen gebruiken of betalingen doen met doorvoer via de Verenigde Staten of van wie is vastgesteld dat ze betrokken zijn geweest bij een strafbaar feit;
- In Groot-Brittannië: de United Kingdom Bribery Act (UKBA) van 2010: deze wet omvat regels die het onder bepaalde omstandigheden mogelijk maakt buitenlandse personen te vervolgen voor feiten die in het buitenland zijn begaan, en is van toepassing op buitenlandse bedrijven die hun activiteiten geheel of gedeeltelijk in het Verenigd Koninkrijk uitoefenen.

In deze Gedragscode tegen corruptie komen niet alle relevante lokale regels aan bod, die mogelijk strenger zijn. Deze Gedragscode geldt als een geheel van minimale basisregels. Als lokale regelgeving strenger is dan de bepalingen in deze Gedragscode, dan primeert de lokale regelgeving.

3. DOEL EN TOEPASSING

De groep tolereert geen enkele vorm van corruptie. Elke werknemer en ieder die verbonden is met de groep moet zich onberispelijk gedragen en de Gedragscode naleven. Dat geldt voor alle leidinggevenden, bestuurders, vast personeel (werknemers met een vast contract) en tijdelijk personeel (stagiaires, contracten van bepaalde duur, beroepsopleidingscontracten, uitzendkrachten, onderaannemers die in naam van of voor de groep optreden) van de groep (hierna 'medewerkers' genoemd).

Dit beleid tegen corruptie en beïnvloedingspraktijken is erop gericht alle medewerkers van de groep een kader te bieden voor het gedrag dat ze zich bij hun activiteiten en dagelijkse werkzaamheden moeten aanmeten of juist moeten vermijden omdat het beschouwd zou kunnen worden als corruptie of beïnvloedingspraktijken. De Code moet een leidraad zijn voor alle medewerkers van de groep door hen duidelijk te maken wat verstaan wordt onder gewenst gedrag en door uit te leggen hoe medewerkers conform die principes moeten handelen.

Medewerkers mogen onder geen enkele vorm en onder geen enkel voorwendsel steekpenningen aanbieden, beloven of geven, en geen enkele medewerker mag steekpenningen vragen, accepteren of ontvangen, onder welke vorm en onder welk voorwendsel dan ook. Elke medewerker die zelf dergelijk gedrag vaststelt tijdens activiteiten voor de onderneming moet dat onmiddellijk melden aan zijn of haar direct leidinggevende.

Niet-naleving van deze Gedragscode door een medewerker van de groep kan worden bestraft met disciplinaire maatregelen, inclusief ontslag, zoals beschreven in het interne reglement van elke entiteit van de groep waar die persoon onder valt. Er kunnen burgerrechtelijke of strafrechtelijke sancties worden opgelegd. Daarnaast kunnen ook bestuursbevoegdheden worden ingetrokken.

Elke medewerker van de groep, zijn dochterondernemingen en elke gemeenschappelijke onderneming of gemeenschap van personen die onder het beheer van de groep valt, moet deze Gedragscode naleven.

Alle verbonden personen, inclusief onderaannemers of consultants en hun personeel, die ons vertegenwoordigen of diensten verlenen namens of voor de groep, door uitbesteding van

diensten, processen of zakelijke activiteiten, moeten in overeenstemming met de Gedragscode handelen bij hun activiteiten namens of voor de groep. Oderaannemers en consultants worden geïnformeerd over de Gedragscode zoals die geldt voor ons personeel in hun relaties met hen.

4. CORRUPTIE: ALGEMENE EN SPECIFIEKE REGELS



4.1 Algemene regels

Zoals eerder gezegd, mogen werknemers in geen geval een daad van corruptie plegen.

4.1.1 Corruptie

Omkoping is gedrag waarbij een persoon direct of indirect voordelen, aanbiedingen, beloften, geschenken of cadeaus belooft of aanbiedt aan een derde, of deze van een derde vraagt, aanvaardt of ontvangt met het oogmerk een bepaalde beroepsmatige handeling te verrichten of na te laten.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen actieve omkoping (handelingen van de omkoper) en passieve omkoping (handelingen van de omgekochte): de omgekochte aanvaardt beloften, geschenken en giften en kan er zelfs om vragen, terwijl de omkoper geschenken en giften aanbiedt, beloften doet en zelfs ingaat op de verzoeken van de omgekochte door het voorwerp van de corruptie te overhandigen.

Voorbeeld van actieve corruptie: een volledig betaalde, all-inclusive reis aanbieden aan een klant en zijn gezin om een contract met die klant binnen te halen.

Voorbeeld van passieve corruptie: een onderaannemer aanvaardt een tankkaart met een maandelijks tegoed van € 50 om hem en niet een ander te kiezen voor een opdracht.

Ongeacht of het voordeel wordt betaald of de belofte wordt nagekomen, het strafbare feit is gepleegd zodra de omkoping wordt aangeboden of aanvaard.

Een daad van corruptie kan:

- actief of passief zijn;
- worden begaan door of met een overheidsfunctionaris of een particulier;
- direct door een medewerker of via een tussenpersoon worden gesteld.

Sommige handelingen of gedragingen hangen samen met corruptie en worden volgens de meeste lokale wetgevingen beschouwd als op zichzelf staande overtredingen. Dat is bijvoorbeeld het geval bij beïnvloedingspraktijken of faciliterende betalingen.

4.1.2 Beïnvloedingspraktijken

Beïnvloedingspraktijken zijn vergelijkbaar met corruptie, met dit verschil dat er gebruik wordt gemaakt van de invloed die een publieke persoon (in ruime zin) heeft om een beslissingsbevoegde een bepaalde beslissing te laten nemen.

Voorbeeld van beïnvloedingspraktijken: een cadeau van een aanzienlijke waarde aanbieden aan een plaatselijke overheidsfunctionaris zodat hij zijn invloed aanwendt om een aanbesteding te winnen.

4.1.3 Faciliterende betaling

Dit betreft de betaling van kleine, niet-officiële bedragen om procedures te faciliteren.

Voorbeeld van een faciliterende betaling: een onderaannemer vraagt kleine bedragen om bepaalde diensten te verlenen, of een bouwondernemer geeft kleine bedragen aan een gemeenteambtenaar om makkelijker een vergunning te krijgen.

Dit is verboden in Frankrijk en in vele andere landen: medewerkers mogen niet accepteren dat er faciliterende betalingen worden gedaan.

4.2 Specifieke regels

Andere handelingen of gedragingen vormen op zichzelf geen strafbaar feit of corruptiedaad, maar kunnen onder meer leiden tot het plegen van een corruptiedaad; zij vereisen derhalve bijzondere aandacht. Dit is bijvoorbeeld het geval bij donaties, sponsoring, geschenken en uitnodigingen. Voor deze verschillende praktijken gelden de onderstaande regels om elk risico van corruptie te beperken. Dit is ook een van de mogelijke gevolgen van belangenconflict.

Elke hiërarchisch verantwoordelijke moet elke situatie melden waarvan hij of zij op de hoogte is en die hij of zij in strijd acht met de onderstaande richtsnoeren.

4.2.1 Belangenconflict

i) Wat is een belangenconflict?

Er is sprake van een belangenconflict wanneer het persoonlijke belang van een medewerker, van welke aard dan ook en ongeacht of het eenmalig of permanent is, invloed uitoefent of kan uitoefenen op de objectieve uitvoering van zijn/haar taken en beroepsmatige verantwoordelijkheden.

Voorbeeld van belangenconflicten:

- Het feit dat een werknemer van de onderneming tussenkomt of optreedt om ervoor te zorgen dat de onderneming goederen of diensten aankoopt die worden geleverd door een derde partij waarin een van zijn of haar familieleden verantwoordelijkheden heeft.
- Het feit dat een werknemer van de groep een persoonlijk financieel belang heeft in de activiteiten van een concurrent, leverancier, klant, onderaannemer of meer in het algemeen een partner van de groep.

- Het feit dat een werknemer een familielid of vriend heeft die bij een concurrent, leverancier, klant, onderaannemer of meer in het algemeen een partner van de groep werkt.

Een belangenconflict is op zich niet strafbaar, maar het oordeel van de werknemer kan in zo'n situatie worden vertekend en het kan ertoe leiden dat beslissingen worden genomen die eerder persoonlijke dan professionele belangen dienen.

Bovendien kan het belangenconflict in sommige gevallen leiden tot handelingen die een strafbaar feit vormen, zoals corruptie.

Een voorbeeld van een belangenconflict dat tot corruptie leidt: de projectverantwoordelijke is bevriend met de onderaannemer en laat deze te veel factureren voor een voor de groep geleverde dienst in ruil voor persoonlijke voordelen of tegenprestatie.

Het is dus van essentieel belang dat de groep zich bewust is van elke situatie van belangenconflict, zodat het management de continuïteit van de activiteiten kan waarborgen in overeenstemming met de belangen van Circet.

ii) Niet-limitatieve lijst van vragen om een feitelijk of potentieel belangenconflict op te sporen

- Kan de relatie met de derde partij worden gezien als een gevaar voor mijn vermogen om een objectieve beslissing te nemen?
- Zouden andere Circet-werknemers of derden kunnen denken dat deze situatie invloed heeft op de beslissing die ik voor het bedrijf neem?
- Kan de situatie invloed hebben op elke beslissing die ik bij Circet neem?
- Zou ik me ongemakkelijk voelen als anderen bij Circet van deze situatie zouden horen?

Als het antwoord op een van de bovenstaande vragen "ja" of "misschien" is, dan zou er sprake kunnen zijn van een belangenconflict.

Voorbeeld:

Ik ben projectverantwoordelijke en tegelijk aandeelhouder van een onderaannemingsbedrijf dat voor de groep werkt, maar in een ander geografisch gebied dan het mijne. Moet ik de groep hiervan op de hoogte brengen?

→ JA, het gaat wel degelijk om een belangenconflict dat gemeld moet worden

Voorbeeld:

Ik ben business manager en werk met een groot aantal leveranciers. Ik ben ook voorzitter van een sportvereniging. Verschillende leveranciers met wie ik in mijn bedrijf samenwerk, zijn bereid de activiteiten van mijn sportvereniging te subsidiëren. Moet ik de groep hiervan op de hoogte brengen?

→ JA, het gaat wel degelijk om een belangenconflict dat gemeld moet worden

Voorbeeld:

Ik ben nationaal accountmanager en mijn echtgenoot werkt bij een van onze klanten. Moet ik de groep hiervan op de hoogte brengen?

→ JA, het gaat wel degelijk om een belangenconflict dat gemeld moet worden

iii) Wat te doen bij een belangenconflict?

Elke werknemer van de Groep die geconfronteerd wordt met een belangenconflict of een potentieel belangenconflict moet dit zo snel mogelijk schriftelijk melden aan zijn of haar hiërarchische meerdere en aan de Chief Financial Officer van de entiteit van de Groep waartoe hij of zij behoort, en daarbij de omstandigheden toelichten die volgens hem of haar een belangenconflict creëren of zouden kunnen creëren.

Na overleg met de CFO van de betrokken entiteit, antwoordt de hiërarchisch meerdere per e-mail (of een ander schriftelijk middel) binnen een redelijke termijn over de wijze waarop het aan de orde gestelde belangenconflict moet worden aangepakt.

De werknemer volgt de door zijn/haar hiërarchisch meerdere bepaalde procedure. Indien de redenen voor het belangenconflict niet langer bestaan, stelt de betrokken werknemer tevens zijn/haar hiërarchisch meerdere en de CFO daarvan in kennis.

Externe medewerkers van de Groep in een belangenconflictsituatie moeten eveneens hun contactpersoon bij Circet schriftelijk op de hoogte brengen. Die zal op zijn beurt de CFO van de entiteit van de Groep waartoe zij behoren, op de hoogte brengen zodat een beslissing kan worden genomen.

4.2.2 Donaties en sponsoring

Bij donaties gaat het om financiële of materiële steun voor activiteiten met een algemeen nut, zonder dat een tegenprestatie wordt verlangd. Sponsoring is vergelijkbaar, met dit verschil dat de sponsor in ruil voor de bijdrage commerciële zichtbaarheid krijgt.

Dat is toegestaan mits de relevante lokale wetgeving wordt gerespecteerd, de bijdrage vooraf is goedgekeurd door de directie en de donatie of sponsoring niet kan beschouwd worden als verdoken corruptie of beïnvloedingspraktijken of iets dergelijks.

4.2.3 Cadeaus en uitnodigingen

Cadeaus en uitnodigingen kunnen kaderen binnen gebruikelijke zakelijk relaties en moeten aan bepaalde regels voldoen om misbruik te voorkomen dat kan leiden tot corruptie en beïnvloedingspraktijken.

In het algemeen moeten cadeaus, uitnodigingen of diensten die een werknemer, leidinggevende of vertegenwoordiger van een entiteit van de groep aanbiedt of aanvaardt, van bescheiden waarde en niet-recurrent zijn.

Een cadeau of uitnodiging mag nooit een commerciële beslissing beïnvloeden of de indruk daartoe wekken.

In het algemeen geldt dat we bij cadeaus en uitnodigingen ons gezonde verstand moeten gebruiken en rekening moeten houden met de omstandigheden. Elke medewerker moet waakzaam zijn.

Er moet niet alleen worden gecontroleerd of het cadeau of de uitnodiging toegestaan is op grond van de Gedragscode, maar ook of ze zijn toegestaan op grond van de relevante lokale wetgeving.

Aandachtspunten: wees alert op de volgende signalen:

- Cadeaus mogen nooit in het geheim worden aangeboden.
- Er mag nooit geld als cadeau worden aangeboden.
- Bij het aanbieden van een cadeau moet rekening worden gehouden met de economische situatie van de ontvanger en mag de waarde nooit hoger zijn dan wat de ontvanger zou kunnen terugbetalen.
- Bied nooit cadeaus of uitnodigingen aan wanneer u een offerte indient voor een opdracht of tijdens om het even welke fase van een aanbestedingsprocedure of tender.
- Entertainment, zoals een uitnodiging voor een diner, moet in overeenstemming zijn met de economische situatie van de ontvanger en moet in een moreel aanvaardbare context plaatsvinden.
- Reizen en zakelijke verplaatsingen moeten altijd een legitiem zakelijk doel hebben, ze mogen geen privé-karakter hebben en evenmin in het geheim worden aangeboden.

Voorbeeld:

Een klant nodigt u uit voor een feest ter ere van het 50-jarige bestaan van zijn bedrijf. Er zijn ook beroepsgenoten van u uitgenodigd, evenals ambtenaren. Mag u de uitnodiging accepteren?

→ JA, vertel het wel aan uw leidinggevende en bewaar een deelnamebewijs voor het geval er vragen over komen.

Voorbeeld:

In de aanloop naar de feestdagen wil een leverancier u een envelop met contanten geven. Mag u dit cadeau aannemen?

→ NEE, geld mag niet worden aangeboden als cadeau

Voorbeeld:

Een onderaannemer biedt u een tankkaart met een maandelijks tegoed in ruil voor het toekennen van een contract. Mag u dit cadeau aannemen?

→ NEE, dit geschenk kan niet als van bescheiden waarde worden beschouwd en als tegenprestatie wordt de toekenning van een contract gevraagd. Dit is een daad van corruptie.

5. CORRUPPTIE VOORKOMEN IS EEN ZAAK VAN ONS ALLEN



De groep verwacht van al zijn medewerkers dat zij door hun gedrag en besluitvorming blijk geven van hun engagement om alle toepasselijke regels op het gebied van preventie en bestrijding van corruptie en beïnvloedingspraktijken na te leven. De interne regels in deze gids zijn de minimale verplichte regels.

Bij overtreding van deze Gedragscode tegen corruptie kan de betreffende persoon worden bestraft met de tuchtmaatregelen waarin het interne beleid van de betrokken juridische entiteit, of enig gelijkwaardig document, voorziet

6. KLOKKENLUIDERSMECHANISME



Elke werknemer die in het kader van zijn of haar professionele activiteiten informatie heeft verkregen over gedrag of een risico dat een daad van corruptie, beïnvloedingspraktijken of soortgelijke handelingen zou kunnen kenmerken, wordt aangemoedigd deze feiten te melden in overeenstemming met de Klokkenluidersregeling van de Circet Groep, waarvan de link hieronder is opgenomen.

Elke melding die ontvankelijk is overeenkomstig de Klokkenluidersregeling zal grondig en snel worden onderzocht.

In alle gevallen moet de melding te goeder trouw worden gedaan en mag de klokkenluider geen directe financiële compensatie ontvangen.

Medewerkers en betrokken personen moeten hun medewerking verlenen aan elk onderzoek naar vermeende corruptiepraktijken.

Medewerkers die worden verdacht van corruptie, beïnvloedingspraktijken of vergelijkbare acties kunnen gedurende het onderzoek op non-actief worden gesteld. De betrokken entiteit kan een tuchtprocedure inroepen wanneer de corruptie, beïnvloeding of vergelijkbare actie bewezen is, tot en met ontslag van de medewerker.

De betrokken entiteit kan de contracten van elke betrokken persoon opzeggen, ook van consultants of andere betrokkenen die namens de betrokken entiteit handelen en van wie vaststaat dat ze deze Gedragscode hebben overtreden.

De entiteit kan problemen ook melden bij de bevoegde autoriteiten. De entiteit biedt alle nodige ondersteuning aan de bevoegde autoriteiten voor een eventuele vervolging.

De entiteit verbindt er zich toe te voorkomen dat de klokkenluider die te goeder trouw en zonder directe financiële tegenprestatie handelt, wordt onderworpen aan disciplinaire sancties of vergeldingsacties (bijv. in de vorm van schorsing, demotie, overplaatsing, discriminatie, intimidatie enz.), ook als achteraf de feiten niet blijken te kloppen of er geen vervolg aan wordt gegeven.

Wanneer de melding echter te kwader trouw is gedaan met de bedoeling om iemand te schaden, dan wordt de klokkenluider onderworpen aan tuchtmaatregelen en indien van toepassing gerechtelijke vervolging.

KLOKKENLUIDER

Samenvattend kan de melder, of klokkenluider, niet verantwoordelijk worden gesteld voor de openbaarmaking van feiten wanneer:

- het gaat om een melding op eigen naam, als natuurlijke persoon; een rechtspersoon kan geen gebruik maken van dit instrument;
- de melder te goeder trouw is;
- de melder geen direct financieel belang heeft bij de onthulling van de feiten.



Voor meer informatie kunt u desgewenst hier de volledige klokkenluidersprocedure lezen: WHISTLEBLOWING PROCEDURE.pdf. U vindt hem ook terug op onze website.

7. COMMUNICATIE EN TRAINING VAN DE MEDEWERKERS

Deze Gedragscode wordt onder de medewerkers verspreid om het anticorruptiebeleid van de groep breed bekend te maken. Van elke medewerker wordt verwacht dat hij/zij de Gedragscode volledig naleeft en dat hij/zij deelneemt aan trainingen die binnen zijn of haar entiteit worden georganiseerd.

8. ACTUALISERING VAN DE RISICO'S

De groep heeft gedetailleerde procedures voor risicomanagement uitgewerkt om corruptie of beïnvloedingspraktijken te voorkomen, te detecteren en te verbieden. De groep zal regelmatig risicoanalyses uitvoeren voor alle belangrijke handelsactiviteiten en daarbij bepalen op welke gebieden er grote risico's zijn. Er kan aan de medewerkers worden gevraagd een bijdrage te leveren aan die risicoanalyses voor corruptie of vergelijkbare handelingen.

We hebben een speciale compliance officer benoemd: de heer Franck Lavalloir, plaatsvervangend algemeen directeur van de groep.

De compliance officer zal de effectiviteit van dit beleid controleren en zal de implementatie ervan onderzoeken door regelmatig de afstemming en werking te beoordelen. Elk geconstateerd punt van verbetering zal zo snel mogelijk worden verwerkt. De interne controlesystemen en -procedures zullen regelmatig worden gecontroleerd om de effectiviteit ervan in de strijd tegen corruptie te waarborgen.

We stellen het op prijs als u opmerkingen bij deze Gedragscode meldt en het ons laat weten als u mogelijkheden tot verbetering ziet. Uw opmerkingen, suggesties en vragen kunt u richten aan Franck Lavalloir via het volgende e-mailadres: Complianceofficer@circet.com, met vermelding van Suggestie Gedragscode in de onderwerpregel.