

Code de conduite B.I.G.



Message de notre CEO

Chers membres de l'Équipe B.I.G.

Notre succès en tant qu'entreprise repose sur la force collective de personnes rassemblées autour d'une culture d'entreprise exceptionnelle. Au cœur de cette culture se trouve notre objectif commun – façonner ensemble un mode de vie durable – qui guide toutes nos actions.

Le code de conduite de B.I.G. reflète la façon dont nous voulons travailler et nous comporter les uns avec les autres. Ce guide vise à nous aider à prendre les bonnes décisions et à respecter les normes éthiques les plus élevées. Ce document présente nos principes éthiques et se veut une ressource pratique – un plan d'action pour relever les défis et saisir les opportunités de notre activité.

Je vous demande de lire attentivement ce code de conduite et de prendre à cœur son message. Pensez à l'impact que vos actions et vos décisions ont sur les autres. Chacun de nous joue un rôle essentiel dans le respect de ces principes, et nous comptons sur vous pour montrer l'exemple.

Le code de conduite constitue un cadre, il ne peut pas prendre en compte toutes les situations. N'hésitez pas à demander de l'aide si vous avez des doutes. Contactez votre responsable d'équipe, les RH, le service juridique ou notre service d'audit interne.

Nous encourageons une culture de la transparence, de la curiosité et de la discussion ouverte, et nous valorisons la diversité des points de vue pour nous adapter à l'évolution du monde qui nous entoure.

Ensemble, nous pouvons façonner un mode de vie durable.

Merci pour votre engagement,

Jean-Baptiste De Ruyck CEO



**FAÇONNER UN MODE DE VIE DURABLE,
ENSEMBLE.**



Guidés par notre objectif

Notre objectif

Façonner un mode de vie durable, ensemble.

Notre mission

En tant qu'entreprise familiale internationale, Beaulieu International Group (le « Groupe ») développe et cocrée – avec l'esprit d'entreprise et de façon innovante et durable – des solutions de revêtements de sol et des matériaux afin d'améliorer la qualité de vie et de travail de chaque génération.

Les entreprises et les marques sont en fin de compte façonnées par l'impact qu'elles ont sur la société. Chez B.I.G., nous sommes déterminés à contribuer activement à un changement positif. Pour concrétiser cette vision, nous reconnaissons l'importance d'attirer et de retenir les talents adéquats pour aider notre entreprise à se développer.

Notre objectif va au-delà des produits, des services ou du profit – nous voulons poursuivre un objectif plus grand et apporter une contribution significative à la société et à l'humanité. Cet objectif est centré sur les raisons pour lesquelles nous faisons ce que nous faisons, plutôt que sur ce que nous faisons ou comment nous le faisons.

S'inscrivant dans le cadre de notre mission et de notre stratégie, cet objectif est le moteur d'une croissance durable et alimente notre engagement à investir dans des solutions pour relever les défis de demain. En outre, prendre des décisions sur la base de notre objectif renforce notre culture éthique, réduit les risques et contribue à protéger notre réputation.

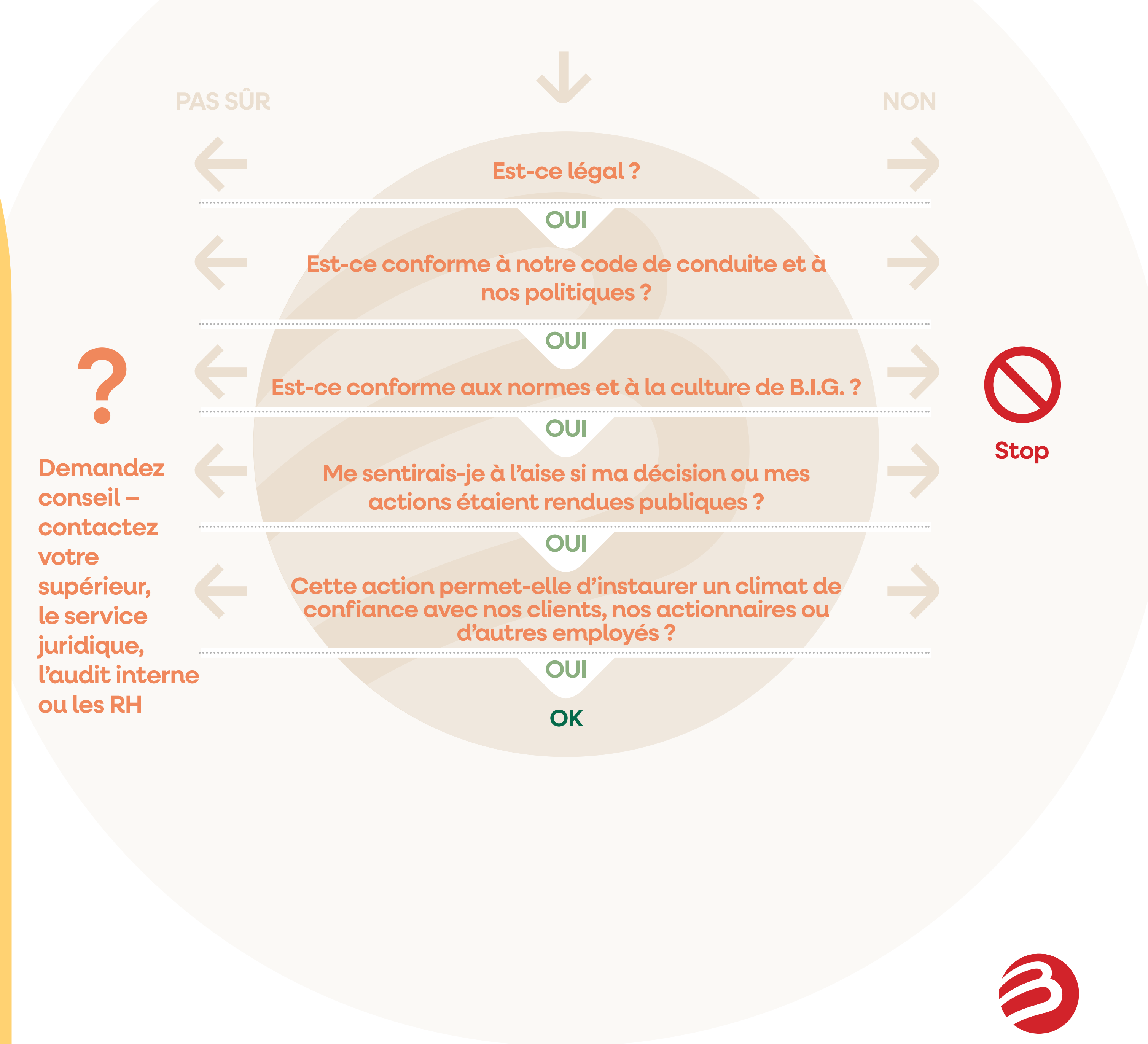


Nous suivons notre boussole éthique

Notre code de conduite est le fondement sur lequel repose notre boussole éthique, laquelle guide nos actions et nos décisions dans tous les aspects de nos activités professionnelles. Chaque membre de la communauté B.I.G., quelle que soit sa position, est tenu de respecter notre code de conduite.

Si l'aspect éthique de nombreuses situations est clair, il est parfois difficile de déterminer la meilleure ligne de conduite. Dans de telles situations, nous nous laissons guider par le code de conduite.

Le cadre à droite devrait vous aider à prendre la bonne décision.





Nous encourageons chacun à ne pas se taire

Chez B.I.G., nous encourageons tout le monde – y compris les employés, les sous-traitants, les directeurs, les fournisseurs et les tiers – à s'exprimer en posant des questions, en soulevant des préoccupations, en demandant des conseils et en signalant tout non-respect de la loi, de notre code de conduite, des politiques, des normes du secteur ou des normes éthiques.

Pourquoi ne pas se taire ?

Dénonciation des comportements répréhensibles permet de protéger notre réputation et d'améliorer notre lieu de travail. Nous accordons une grande importance à la transparence et nous nous engageons à traiter et à rectifier les erreurs.

Pas de représailles

Dénoncer des comportements répréhensibles demande du courage. B.I.G. interdit strictement les représailles à l'encontre de toute personne qui dénonce de bonne foi des faits ; Cela inclut entre autres la protection contre le licenciement, la rétrogradation, la suspension, les menaces, le harcèlement ou la discrimination. Toute personne – qu'il s'agisse d'un employé, d'un responsable ou d'un directeur – qui se rend coupable de représailles sera sanctionnée par des mesures disciplinaires, conformément aux lois applicables et aux politiques de l'entreprise.



Nos principes Speak Up

Opportunité de signaler des faits

Les employés qui ont de bonnes raisons de soupçonner une violation du code de conduite peuvent le signaler dans le cadre de la politique relative aux lanceurs d'alerte Speak Up.

Traitement confidentiel

Tous les signalements sont traités de façon objective et restent strictement confidentiels.

Enquête approfondie :

Les personnes désignées enquêtent sur tous les signalements de façon équitable et sans délai.

Protection des lanceurs d'alertes

Les employés qui dénoncent de bonne foi des faits répréhensibles ne subissent pas de conséquences négatives.

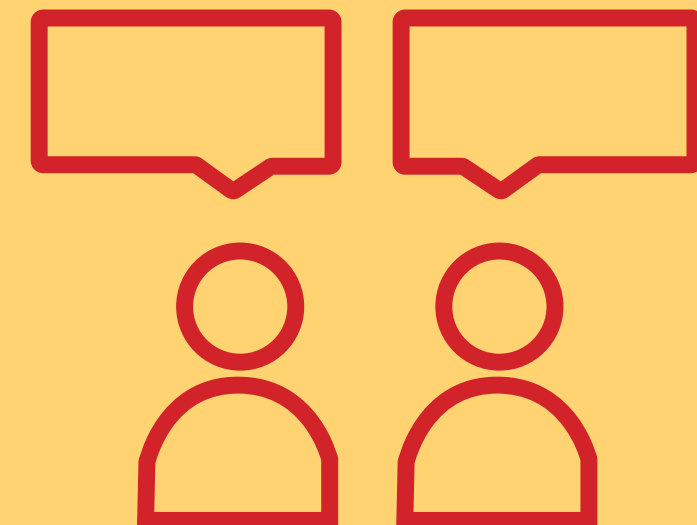
Respect des personnes :

Les droits et la réputation des personnes dénoncées sont protégés et respectés.

En défendant un environnement où chacun se sent en sécurité et peut s'exprimer, B.I.G. garantit un lieu de travail éthique en lequel on peut avoir confiance.

Aidez-nous à garantir une culture 100 % ouverte

Speak Up



Le silence n'est pas toujours d'or : signalez les comportements contraires à l'éthique en toute sécurité.



Comment signaler des faits

Le signalement peut se faire par l'une des méthodes suivantes :

- Via Speak Up, notre plateforme sécurisée, confidentielle et conforme : <https://bintg.whispli.com/lp/speakup>
- Par courrier adressé au Directeur de l'Audit interne du Groupe ou au Président du Comité d'audit, auprès de Beaulieu International Group SA, Kalkhoevestraat 16 Bte 0.1, 8790 Waregem, Belgique
- Par e-mail aux adresses Els.Hostyn@bintg.com ou bhw-internalaudit@bintg.com
- Par téléphone **+32 479 97 11 61** – Els Hostyn

Toutes les demandes sont traitées rapidement et de manière confidentielle. B.I.G. s'efforce de tenir l'employé informé des mesures prises pour répondre à ses préoccupations.

ACCÉDER À : [Notre politique Speak Up](#)



COMMENT NOUS PRENONS SOIN DE NOS EMPLOYÉS



NOUS NOUS SOUCTIONS DE NOS EMPLOYÉS





Nous créons un lieu de travail sûr et sain

B.I.G. accorde une grande importance à la santé et à la sécurité au travail, en donnant la priorité au bien-être de ses employés.

Nous nous engageons à créer un environnement de travail sûr et sain, à prévenir les accidents du travail, à créer des conditions de travail qui respectent ou dépassent les réglementations applicables en matière de santé et de sécurité, et à assurer le bien-être des employés conformément aux normes internationales.

Pour garantir la sécurité et le bien-être de nos employés et collègues, nous nous engageons à garder le lieu de travail exempt de drogues. Il est interdit de travailler sous l'influence de substances susceptibles d'altérer le jugement ou de compromettre l'exécution efficace et responsable des tâches.

Nous allons au-delà de la simple conformité en mettant en œuvre des normes, des procédures, des précautions et des systèmes de gestion rigoureux.

Qu'attendons-nous de vous ?

Respectez toutes les règles et réglementations en matière de sécurité. Suivez les formations à la sécurité obligatoires. Signalez toute situation dangereuse.



Nous créons des conditions de travail équitables et traitons les personnes avec respect

Chez B.I.G., nous travaillons dans le respect des droits et de la dignité de chacun, conformément à toutes les exigences légales et au droit du travail.

Nous sommes opposés à toute forme de travail forcé, de travail des enfants et de discrimination fondée sur la race, l'origine, la religion, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap ou toute autre caractéristique protégée par les lois en vigueur.

Qu'attendons-nous de vous ?

Contribuez à créer un lieu de travail inclusif et respectueux.
Ne faites preuve d'aucune discrimination à l'égard des autres.

Nous traitons tous nos employés de façon équitable et éthique, avec respect et dignité.

Nous défendons l'égalité des chances en matière d'emploi sans discrimination basée sur l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, la race, la religion, la nationalité, l'état civil, la situation familiale, le pays d'origine ou d'autres facteurs innés, conformément aux lois et réglementations de chaque pays où notre entreprise est active.

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement ou de discrimination.

Nous combattons toute forme d'abus, y compris toute forme de harcèlement sexuel, physique et psychologique, de coercition mentale et physique et tout comportement inapproprié. Les employés sont tenus de maintenir un environnement de travail positif, harmonieux et professionnel.

Nous respectons le droit de créer ou d'adhérer à des syndicats et à des organisations représentant les travailleurs

Nous respectons le droit des employés de s'associer, d'adhérer à un syndicat de leur choix, de s'organiser et de négocier collectivement de façon légale et sereine, sans sanction ni ingérence, dans tous les pays où nous exerçons nos activités.



COMMENT NOUS MENER NOS ACTIVITÉS



**NOUS EXERÇONS NOS ACTIVITÉS
AVEC INTÉGRITÉ**





Nous évitons les conflits d'intérêts

Le respect des normes éthiques les plus strictes est essentiel pour protéger les intérêts et la réputation de B.I.G. La simple perception d'un conflit d'intérêts peut saper la confiance, compromettre l'intégrité, nuire à nos activités et ternir notre réputation. Toutes les décisions doivent être objectives et guidées uniquement par les intérêts de notre entreprise. Si un conflit potentiel survient, il doit être signalé immédiatement afin d'être évalué. En cas de doute, demandez conseil et traitez les conflits potentiels de manière proactive. Toute relation ou transaction susceptible d'entraîner un conflit doit être signalée au service d'audit interne.

Quelques exemples de conflits d'intérêts :

- Travailler pour, conseiller ou occuper des postes de direction chez des concurrents, clients ou fournisseurs de notre entreprise ;
- Engager des membres de la famille, des amis ou d'autres personnes avec lesquelles vous avez une relation personnelle, en tant que fournisseurs ou sous-traitants de B.I.G. sans en informer le Directeur de l'audit interne du Groupe ni obtenir son approbation ;
- Utiliser les biens, les informations ou les ressources de B.I.G. à des fins personnelles ou au bénéfice de tiers ;
- Entretenir des relations amoureuses avec un responsable, un subordonné ou un partenaire commercial de B.I.G.

Qu'attendons-nous de vous ?

Face à une éventuelle situation de conflit d'intérêts, posez-vous la question suivante : ma relation personnelle ou mon intérêt personnel pourraient-ils influencer ma décision ? Dans l'affirmative ou en cas d'incertitude, demandez conseil.

NOUS EXERÇONS NOS ACTIVITÉS AVEC INTÉGRITÉ

Nous tenons des registres avec précision



L'intégrité, la fiabilité et l'exactitude des registres et des états financiers de B.I.G. sont essentielles à la poursuite de notre réussite. Les états financiers doivent refléter fidèlement la situation financière de B.I.G. Les transactions ne doivent jamais être enregistrées de façon frauduleuse ou illégale, et les employés responsables des rapports financiers doivent documenter avec précision tous les fonds, actifs et transactions.

Qu'attendons-nous de vous ?

Veillez à l'intégrité et à la fiabilité, à l'exactitude et à l'exhaustivité de notre documentation financière et non financière.



Nous n'acceptons pas les pots-de-vin, la corruption, ni la fraude

Il est strictement interdit d'offrir, de promettre ou d'accepter de l'argent ou toute autre chose de valeur pour obtenir un marché ou un avantage indu. Cela inclut la corruption, le fait de négliger des signes de corruption ou d'accepter quoi que ce soit qui puisse compromettre l'indépendance de notre jugement.

Cette règle s'applique aussi bien au secteur privé qu'au secteur public, mais il convient d'être particulièrement prudent dans les relations avec les fonctionnaires, où même les petits cadeaux destinés à influencer les décisions sont interdits.

Qu'attendons-nous de vous ?

Vous ne devez pas accepter, offrir ou autoriser la remise d'argent ou de toute autre chose de valeur afin d'obtenir ou de conserver des marchés.



Nous traitons les cadeaux et les divertissements professionnels de manière responsable

Tous les cadeaux et marques d'hospitalité offerts ou acceptés doivent servir un objectif professionnel légitime, être modestes, enregistrés avec précision, offerts dans le cadre professionnel normal et être conformes à la législation locale. Les cadeaux ou les marques d'hospitalité somptueux ou déraisonnables, qu'ils soient offerts ou reçus, sont toujours inacceptables, quelle que soit l'intention qui les sous-tend.

Les éléments suivants ne sont jamais acceptables :

- Espèces ou quasi-espèces (par exemple, cartes-cadeaux ou chèques),
- Cadeaux indécents ou inappropriés qui pourraient nuire à la réputation de B.I.G.,
- Cadeaux lors d'appels d'offres, de décisions réglementaires ou gouvernementales, ou tout cadeau enfreignant les lois en vigueur.

ACCÉDER À : [Politique anticorruption](#)

Qu'attendons-nous de vous ?

Vous ne devez pas accepter de cadeaux ou de marques d'hospitalité qui pourraient compromettre, donner l'impression de compromettre ou influencer indûment votre capacité à prendre des décisions objectives.

**NOUS PROTÉGEONS
LES ACTIFS ET LES DONNÉES
DE NOTRE ENTREPRISE**





Nous protégeons les actifs de notre entreprise

Chaque jour, nous travaillons avec divers actifs de B.I.G., notamment des actifs matériels, des actifs financiers, des informations et des actifs incorporels. Nous sommes tous responsables de la protection de ces actifs contre la perte, les dommages, le gaspillage, le vol ou l'utilisation abusive.

Types d'actifs de B.I.G. :

- **Physiques** : Terrains, bâtiments, véhicules, machines, outils & fournitures de bureau, matières premières, produits et matériaux obsolètes ;
- **Financiers** : Espèces, cartes de crédit, stocks et équivalents ;
- **Informations** : Données, structure, processus et informations stockées dans le système de l'entreprise ;
- **Incorporels** : Réputation, idées et propriété intellectuelle (marques, brevets, secrets commerciaux).

Qu'attendons-nous de vous ?

Utilisez nos actifs avec précaution

Respectez nos politiques et protocoles de sécurité, comme la protection par mot de passe, le cryptage des données et le stockage sécurisé des fichiers ;

N'utilisez les fonds de l'entreprise que conformément aux politiques de B.I.G., y compris toutes les politiques financières et les politiques relatives aux voyages et aux dépenses.



Nous protégeons les informations confidentielles et les secrets commerciaux de B.I.G.

Nous respectons la vie privée de nos employés, de nos clients, de nos fournisseurs et des autres personnes avec lesquelles nous travaillons. Nous manipulons et traitons les données avec soin et conformément aux lois applicables en matière de protection de la vie privée. La réussite future de B.I.G. repose sur l'innovation et sur notre propriété intellectuelle unique, qui nous distingue sur le marché. Pour conserver notre avantage concurrentiel, nous devons protéger ces actifs contre toute divulgation non autorisée ou tout usage abusif.

Quelques exemples d'informations confidentielles et d'éléments de propriété intellectuelle

- Expertise et procédés exclusifs en matière d'ingénierie et de fabrication ;
- Plans d'affaires stratégiques ;
- Produits ou services non commercialisés ;
- Demandes de brevets et dépôts de marques en cours ;
- Informations sur les achats ;
- Idées, plans ou informations en matière de recherche et de développement ;
- Listes des clients et des fournisseurs ;
- Informations personnelles sur les employés.

ACCÉDER À : [Politique de Protection du savoir-faire et des secrets commerciaux de B.I.G.](#)

Qu'attendons-nous de vous ?

Ne discutez pas de sujets confidentiels dans des lieux publics ou avec votre famille ou vos amis.

Assurez-vous de signer des accords de confidentialité avant de partager des informations avec des tiers.

Soyez attentifs aux questions de respect de la vie privée et protégez les informations privées d'autrui.

**NOUS TRAVAILLONS DE MANIÈRE
ÉQUITABLE**





Nous respectons les lois sur le commerce international et la lutte contre le blanchiment d'argent

Qu'attendons-nous de vous ?

Veillez à ce que nous respections toutes les lois et réglementations locales.

Si vous avez des inquiétudes concernant des activités de blanchiment d'argent ou des activités susceptibles d'enfreindre les sanctions, n'hésitez pas à en parler.

Présent dans le monde entier, B.I.G. respecte scrupuleusement les lois et les sanctions commerciales, car elles sont essentielles pour nos activités et notre réputation. Les violations peuvent entraîner des pénalités et des sanctions sévères, ayant un impact sur B.I.G. et son équipe (administrateurs, direction et personnel), ainsi qu'une grave atteinte à la réputation et même des sanctions contre notre Groupe, ce qui nous empêcherait d'exercer nos activités au niveau international.

Par conséquent, nous exigeons de notre entreprise et de nos partenaires qu'ils respectent ces normes ; toute violation exclut le tiers de toute relation commerciale avec B.I.G.

Nous ne collaborons pas avec des parties faisant l'objet de sanctions, et nous ne facilitons pas le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme ou toute autre activité criminelle. Nous ne travaillons pas avec des personnes, des entités, des gouvernements ou des pays si cela viole les sanctions (économiques) applicables.



Nous nous engageons à respecter des pratiques commerciales justes et honnêtes

Qu'attendons-nous de vous ?

Abstenez-vous de toute activité susceptible d'enfreindre le droit de la concurrence. Veillez à la transparence, à l'exactitude, et à la véracité des informations et des allégations relatives à nos produits, conformément à toutes les exigences applicables, telles que définies dans les politiques de l'entreprise.

La politique de B.I.G. implique de s'assurer que ses pratiques commerciales respectent pleinement les lois sur la concurrence de chaque pays où le groupe exerce ses activités.

Nous nous engageons à respecter des pratiques commerciales honnêtes, car nous pensons que la transparence et l'intégrité sont les pierres angulaires de relations durables avec les clients et d'une solide réputation. Notre approche du marketing repose sur la confiance, une communication ouverte et une conduite éthique.

Nous nous engageons à faire preuve d'honnêteté, d'ouverture et de fierté lorsque nous présentons les avantages de nos produits et solutions à nos clients. La confiance dans nos produits et dans notre groupe dépend de l'honnêteté et de la justification de nos affirmations par des preuves.

Notre succès est étroitement lié à la confiance que nous accordent nos clients. Nous nous efforçons d'établir des relations solides et durables avec nos clients, ce qui est impossible sans honnêteté et intégrité.



NOUS TRAVAILLONS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

Ce que vous devez faire :

- Faites uniquement la promotion des produits autorisés à la vente dans votre région.
- Veillez à ce que notre étiquetage, notre publicité et notre matériel promotionnel soient conformes à toutes les exigences applicables, telles qu'elles sont définies dans les politiques de notre entreprise.
- N'utilisez que du matériel publicitaire et promotionnel qui a été dûment approuvé conformément à nos politiques d'entreprise.
- Faites des déclarations exactes, véridiques et équilibrées sur nos produits, étayées par des tests ou des données appropriés.

Ce que vous ne devez pas faire :

- Promouvoir des produits sans autorisation préalable de commercialisation.
- Suggérer ou encourager des utilisations non approuvées ou non conformes à l'étiquetage de nos produits
- Exagérer les avantages de nos produits ou dissimuler les risques potentiels.
- Faire des affirmations qui ne sont pas étayées par des tests ou des données pertinentes sur les produits.
- Dénigrer les concurrents par des affirmations fausses ou trompeuses.
- Modifier sans autorisation du matériel publicitaire ou promotionnel approuvé.

ACCÉDER À : [Manuel de conformité au droit de la concurrence](#)

**NOUS NOUS ENGAGEONS À
COMMUNIQUER DE FAÇON
TRANSPARENTE**





Nous communiquons sur les réseaux sociaux et utilisons ceux-ci de manière responsable

Réseaux sociaux

B.I.G. soutient l'utilisation responsable des réseaux sociaux par les employés, qui doivent garder ces principes à l'esprit :

- Soyez transparent et honnête, et utilisez votre vrai nom ;
- Soyez respectueux, respectez les droits d'auteur et veillez la confidentialité des informations ;
- Limitez les messages à votre domaine d'expertise et utilisez les images avec précaution.

N'oubliez pas que le contenu des réseaux sociaux est public, difficile à supprimer et qu'il peut avoir un impact durable sur vous et sur B.I.G.

ACCÉDER À : [Lignes directrices pour les réseaux sociaux](#)

Une communication efficace favorise la collaboration, la transparence et la confiance au sein de B.I.G. et avec les parties prenantes. Les médias et les réseaux sociaux sont des canaux clés, et une communication responsable est essentielle pour protéger notre réputation.

Toute communication externe peut être considérée comme une déclaration officielle de l'entreprise. Dans un souci de cohérence, toutes les demandes d'information émanant de tiers, y compris de journalistes, doivent passer par le service de communication de l'entreprise.

Qu'attendons-nous de vous ?

Transférez toutes les demandes d'informations externes au service de communication de l'entreprise.

Communiquez avec soin, intégrité et discernement, en particulier sur les réseaux sociaux.

Évitez de partager des informations confidentielles ou de discuter de questions professionnelles sensibles sur vos profils personnels.

Abstenez-vous de faire des commentaires négatifs sur B.I.G. ou de répondre négativement avec des critiques.

COMMENT NOUS VOYONS NOTRE RÔLE DANS LA SOCIÉTÉ



**NOUS AGISSONS DE FAÇON
RESPONSABLE**





Nous nous engageons résolument en faveur de la durabilité

Nous nous engageons à assumer la responsabilité d'un monde meilleur et à « façonner ensemble un mode de vie durable ». Ce faisant, nous sommes attentifs à la réalisation et à la mise en œuvre des objectifs de développement durable des Nations unies.

Pour y parvenir, notre feuille de route « Route 2030 » vise à éliminer notre empreinte carbone d'ici à 2030 tout en donnant la priorité au bien-être de notre personnel et de nos communautés. Cette feuille de route contient 5 trajets, et nous vous invitons à vous joindre à nous dans ce voyage vers un avenir durable à travers les engagements suivants.

Dans le cadre de Route 2030, B.I.G. et ses partenaires s'engagent à :

- assumer la responsabilité de l'impact environnemental généré par nos activités, en atténuant les effets directs de nos activités sur l'environnement, tout en réduisant l'utilisation de ressources précieuses, comme l'énergie et l'eau ;
- offrir à nos employés la possibilité de se développer et d'évoluer dans un environnement sûr, sain et inclusif, tout en ayant un impact positif sur les communautés qui nous entourent ;
- s'orienter vers une économie circulaire en tenant compte de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement ;
- agir pour le climat en ramenant notre bilan d'émissions de gaz à effet de serre à zéro, pour nos propres activités, mais aussi pour l'ensemble de la chaîne de valeur ;
- agir de manière éthique et responsable, en proposant une boussole morale permettant de guider tout le monde dans la même direction, tout en menant nos efforts en matière de durabilité avec transparence et ouverture.



Nous travaillons avec des partenaires qui partagent notre stratégie de durabilité.

Nous nous efforçons de ne travailler qu'avec des tiers qui partagent notre engagement en faveur d'une conduite commerciale responsable, car leurs actions ont une incidence directe sur notre réputation. Nous attendons de nos partenaires qu'ils agissent avec intégrité, qu'ils respectent les lois applicables et qu'ils respectent le présent code.

Les fournisseurs doivent également adhérer à notre code de conduite des fournisseurs. Notre programme de gestion des risques liés aux tiers évalue et classe les fournisseurs selon qu'ils présentent un risque faible, moyen ou élevé dans les domaines de risque suivants : « lutte contre la corruption », « droits de l'homme » et « risques environnementaux », ce qui nous permet d'atténuer les risques de manière efficace. Le partenariat ne peut commencer qu'une fois que les partenaires ont été soumis à un contrôle des sanctions et à une évaluation des risques.

Si vous soupçonnez un non-respect de la part d'un partenaire commercial, veuillez le signaler via nos canaux de communication. Nous encourageons également nos partenaires à signaler toute préoccupation concernant d'éventuelles violations de la loi ou du code.

Qu'attendons-nous de vous ?

Évaluez tous les partenaires avant de travailler avec eux.

ACCÉDER À : **Code de conduite des Fournisseurs & Procédure de diligence raisonnable à l'égard des tiers**



Nous respectons les droits de l'homme

La préservation et le respect des droits de l'homme sont des éléments fondamentaux de notre mode de fonctionnement en tant qu'entreprise.

Nous défendons les droits de l'homme tels qu'ils sont énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT et les autres normes mondiales. Nous suivons les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi que les principes du Pacte mondial des Nations unies. En cas de divergence entre les normes nationales et internationales, nous appliquons la norme la plus élevée ; en cas de conflit, nous défendons autant que possible les droits de l'homme internationaux.

Nous ne tolérons pas les violations des droits de l'homme et attendons de nos employés et partenaires qu'ils respectent ces valeurs. Les employés peuvent faire part de leurs préoccupations à notre Human Rights Officer ou via notre procédure de lancement d'alerte.

ACCÉDER À : [Charte internationale des droits de l'homme & Déclaration de l'OIT](#)



Pacte mondial des Nations unies : 10 principes

Droits de l'homme

Principe 1

Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ; et

Principe 2

Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Travail

Principe 3

Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;

Principe 4

Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5

Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ; et

Principe 6

Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principe 7

Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe 8

Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

Principe 9

Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe 10

Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

ACCÉDER À : [Les dix principes du Pacte mondial des Nations unies](#)

Le mot de la fin

Nous attendons de tous les employés qu'ils suivent le code de conduite, qu'ils respectent la loi et qu'ils adhèrent aux politiques de B.I.G. Tous les employés reçoivent une copie du code de conduite & d'éthique lors de leur arrivée chez B.I.G., et sont invités à le lire attentivement et à signer un document attestant qu'ils en ont reçu une copie. Des mises à jour du code peuvent être effectuées de temps à autre. Celles-ci seront communiquées via nos plateformes de communication interne. Une copie du code est également disponible pour tous les employés sur l'intranet de B.I.G. Ceux-ci peuvent également en demander un exemplaire auprès du Directeur de l'audit interne du groupe.

Si vous souhaitez signaler un problème, utilisez notre canal Speak Up.



Renonciations et amendements

Dans les rares cas où l'application stricte du code de conduite peut entraîner des difficultés, les employés peuvent demander une dérogation auprès du Directeur de l'audit interne du Groupe. Cette dérogation requiert le consentement du Directeur de l'audit interne, du Service juridique et du Conseil d'administration.

Aide supplémentaire

Pour les situations non couvertes par le code de conduite, contactez votre responsable d'équipe, les RH, l'audit interne ou le service juridique.

Violations

Les violations de la politique peuvent entraîner des sanctions, conformément au règlement de travail



Feed-back

N'hésitez pas à nous faire part de vos recommandations
pour améliorer notre code de conduite, nos politiques ou nos
processus afin de mieux protéger B.I.G.

Merci pour votre collaboration

