

Roger & Roger
A FAMOUS NAME IN SNACKS

***Politique
anticorruption de
Roger & Roger***

Roger & Roger :

Politique anticorruption

Introduction

Roger & Roger a été fondée en 1999 et est devenue, depuis lors, un producteur réputé de snacks à la pomme de terre et au maïs. Cette entreprise familiale, dont le site de production est établi à Mouscron, a développé ses activités ces dernières années. Elle distribue et exporte ses produits sur le marché des marques de distributeur dans plus de 30 pays à travers le monde. Roger & Roger est devenue le partenaire privilégié de grands comptes du commerce de détail.

Sous la devise « UN GRAND NOM DES SNACKS », nous travaillons chaque jour sans relâche pour mériter de rester votre fournisseur privilégié, en vous proposant des chips de qualité supérieure. Nous ne fournissons pas simplement un produit de consommation : nous travaillons également d'arrache-pied pour établir des relations productives à long terme avec nos clients à marque de distributeur, nos collaborateurs, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux.

Cette approche est assurée dans le respect de la santé, de la sécurité, de la durabilité et du développement de chaque collaborateur, du bien-être de nos collaborateurs, de nos clients et de nos fournisseurs, ainsi que des normes et lois éthiques et environnementales.

Roger & Roger se fixe pour mission d'être le fournisseur privilégié et dévoué du marché des snacks à base de pomme de terre et/ou de maïs. Cette mission s'imprègne des valeurs existantes que nous intégrons dans ce Code de conduite.

Roger & Roger met tout en œuvre pour préserver son intégrité et sa réputation auprès de ses clients, des pouvoirs publics, de ses collaborateurs, de ses partenaires externes et de ses contreparties. Elle s'efforce de respecter toutes les lois et réglementations en vigueur et élabore, à cette fin, des orientations internes, telles que la présente politique anticorruption, qui complète le Code de conduite (Code of Conduct).

Yves De Vinck

Objectif

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) s'est engagée à lutter contre la corruption. La corruption est un abus de fonctions privées ou publiques à des fins personnelles et constitue donc une infraction grave.

La corruption est contraire à la philosophie interne de Roger & Roger qui met en exergue l'honnêteté, la transparence et la confiance. La corruption est une infraction et, à ce titre, elle est sanctionnée par le droit pénal. De plus, la corruption est souvent un moyen de réaliser d'autres buts frauduleux. Pour toutes ces raisons, Roger & Roger applique une politique de tolérance zéro à toute forme de corruption. Les principes et règles contenus dans la présente politique et dans la législation en vigueur doivent donc être observés au sens le plus strict.

Champ d'application

La politique anticorruption s'applique à toutes les activités menées par les entités appartenant à Roger & Roger ou menées en leur nom, ainsi que :

- aux membres du conseil d'administration, exécutifs ou non, de Roger & Roger ;
- à tous les membres des organes sociaux des autres entreprises appartenant à Roger & Roger ;
- à tous les collaborateurs fixes ou temporaires travaillant au sein de Roger & Roger (par ex., travailleurs intérimaires, collaborateurs externes, stagiaires ...).

Roger & Roger attend également de ses clients, fournisseurs, prestataires de services externes, intermédiaires, partenaires commerciaux, etc., qu'ils appliquent les mêmes règles strictes que celles contenues dans la présente politique anticorruption.

Roger & Roger s'engage à communiquer la présente politique à toutes les parties concernées et à la soutenir en interne par le biais de formations visant à sensibiliser davantage à la corruption et à veiller à ce que chacun comprenne et respecte les règles de cette politique.

Définition

Roger & Roger déclare très clairement que toute forme de corruption et d'influence illicite, directe ou indirecte, est interdite.

Cela concerne aussi bien les relations avec les pouvoirs publics, les clients, les fournisseurs qu'avec toutes les parties visées plus haut dans la présente politique.

La corruption peut se présenter sous différentes formes et dans des situations très variées. Vous trouverez ci-dessous des exemples de situations, de relations et de partenariats traditionnellement considérés comme particulièrement risqués en matière de corruption.

Cadeaux d'affaires, avantages et invitations

L'offre réciproque d'un petit cadeau d'affaires à la suite d'un événement spécial, d'une visite ou pour célébrer la fin de l'année est une pratique généralement admise et légitime. Roger & Roger est convaincue que l'échange de ces petits cadeaux peut constituer une marque de reconnaissance réciproque de bonnes et étroites relations d'affaires et favoriser leur pérennité. On peut en dire autant de l'hospitalité (hébergement, repas, etc.) dans le cadre d'une visite ou de réunions organisées. Il est également courant, dans le monde des affaires, d'entretenir de bons contacts commerciaux en organisant des activités qui se déroulent parfois en dehors des heures de travail normales et qui peuvent être de nature plus informelle (par ex., événements culturels ou sportifs avec possibilité de réseautage professionnel).

Cependant, nous devons sensibiliser au fait que l'échange de cadeaux et l'hospitalité entre parties n'ont rien d'excessif et ne constitue pas une présomption de corruption. Pour déterminer ce qui est acceptable ou non, nous nous en remettons à votre bon sens. Toutefois, il peut arriver que des cadeaux, certains avantages ou des invitations soient utilisés à mauvais escient pour influencer une décision donnée et, par conséquent, pour dissimuler un fait de corruption. Le risque ne vient pas tant de l'achat et de la remise d'un cadeau ou d'un avantage en soi, mais plutôt des circonstances spécifiques dans lesquelles ils se produisent et de leur caractère disproportionné.

En raison des risques accrus de corruption ou d'influence déplacée dans le contexte de procédures d'achat en cours, ces cadeaux d'affaires sont rassemblés et distribués au personnel. Les cadeaux offerts dans le cadre de négociations en cours et susceptibles d'être considérés comme un avantage, ne peuvent être acceptés.

Les travailleurs et toutes les parties visées plus haut ne peuvent accepter ou offrir que des repas ou invitations raisonnables, de valeur symbolique, et proportionné(s) aux circonstances. Il est interdit de les accepter ou de les offrir s'il peut en résulter une présomption qu'ils sont offerts dans l'intention d'influencer la nature de la relation.

Œuvres caritatives, bonnes causes et sponsoring

Roger & Roger est consciente de son rôle social en tant que producteur de Croky et apporte donc parfois sa contribution à une bonne cause, en particulier dans le secteur du sport, mais aussi dans le monde de l'art ou de la culture en général, à une œuvre de bienfaisance, etc. Ces contributions ou dons peuvent être de nature monétaire, mais prennent généralement la forme de biens matériels. Dans le même sens, Roger et Roger sponsorise parfois aussi

certains événements, activités ou organisations. Roger & Roger s'assure, par le biais du sponsoring, certains droits et avantages, généralement à caractère publicitaire.

À cet égard, le risque est que ces contributions, dons ou sponsorings soient utilisé(e)s pour obtenir des avantages indus ou pour dissimuler un acte de corruption. En effet, ces dépenses ou contributions peuvent faire naître l'attente, ou être considérées comme une demande, de contrepartie ou peuvent être utilisées comme un moyen de transférer certains avantages à une contrepartie corrompue. Lorsque vous envisagez de faire un don ou une contribution à une bonne cause ou à une œuvre caritative, ou lorsque vous convenez d'un sponsoring, il faut suivre les directives internes prévues pour éviter adéquatement les conflits d'intérêts éventuels et les risques précités.

Conflits d'intérêts personnels et risque de réputation

Il peut parfois arriver que les intérêts personnels de personnes qui travaillent chez Roger & Roger ou qui agissent au nom de Roger & Roger entrent en conflit avec les intérêts de Roger & Roger. Ces conflits ne doivent pas entraîner systématiquement des conséquences négatives pour Roger et Roger, mais il existe un risque que la personne concernée soit tentée de donner la priorité à ses intérêts personnels plutôt qu'à ceux de Roger & Roger, ce qui n'est pas acceptable.

Si l'intérêt personnel a trait à un cadeau, un avantage ou une invitation, cette faveur, telle que définie dans la politique concernée, doit toujours revêtir un caractère symbolique. Offrir ou accepter un cadeau, un avantage ou une invitation disproportionné(e) n'est en principe pas autorisé, même s'il n'y a aucune intention d'influencer le bénéficiaire en vue d'accomplir ou non un acte donné et s'il n'y a pas de corruption. En effet, cet acte est contraire à la déontologie de Roger & Roger et peut entraîner des perceptions négatives, à la fois sur le plan interne et externe.

Les **dons et legs** forment une catégorie distincte de conflits d'intérêts personnels. Il arrive parfois que des clients veuillent favoriser un collaborateur de Roger & Roger au moyen d'un don ou d'un legs. Cette forme particulière de faveur est très strictement encadrée et Roger & Roger applique également une politique spécifique à cet égard. L'acceptation d'un don ou d'un legs d'un client par un collaborateur qui entretient des relations commerciales avec des clients, est interdite.

Politique préventive

Roger & Roger s'est engagée à sensibiliser davantage chaque collaborateur et à dispenser une formation dans ce contexte. Cette formation est obligatoire pour les membres du personnel les plus susceptibles de faire face à la corruption, quel que soit leur poste.

Roger & Roger publiera cette politique anticorruption en interne et en externe.

Un mécanisme de dénonciation est également prévu dans le but de conjurer le risque de corruption.

Par cette politique anticorruption spécifique, Roger & Roger déclare clairement qu'elle prend très au sérieux la prévention de la corruption et la lutte contre cette dernière. Roger & Roger applique donc une politique de tolérance zéro au regard du risque de corruption. Pour réduire au maximum les risques de corruption, Roger & Roger se montre très rigoureuse dans la sélection ou pour l'acceptation de clients, de fournisseurs et de travailleurs.

Il est également strictement interdit, à quiconque relevant de cette politique, de donner des instructions à autrui ou d'inciter autrui à commettre un acte de corruption.

En cas de doute ou de question sur l'interprétation ou l'application de cette politique, vous devez en informer la direction afin de recueillir des conseils supplémentaires.

Mesures disciplinaires

Roger & Roger veille au respect de cette politique anticorruption. En cas de violation de cette politique, Roger & Roger n'hésitera pas à prendre des mesures disciplinaires et/ou des sanctions. Elle n'accordera aucun(e) exception, privilège ou immunité à cet égard. La direction envisagera une mesure appropriée, proportionnée et dissuasive, et remédiera à la situation. Les violations graves et persistantes de ce code, qui portent gravement atteinte à la réputation de l'entreprise, peuvent être sanctionnées par le licenciement de la personne directement concernée et du responsable hiérarchique.

En outre, Roger & Roger souligne que des poursuites pénales peuvent être engagées pour violation de la législation anticorruption.

Mécanisme de dénonciation

Roger & Roger a mis en place un mécanisme de dénonciation concernant la corruption et l'influence. Il peut également être utilisé pour les infractions ou les fraudes en matière de comptabilité, de contrôles internes et d'audits. Ce mécanisme a pour but d'encourager les collaborateurs à communiquer sans délai leurs préoccupations afin que toute inconduite puisse être prévenue et/ou résolue. Pour ce faire, vous pouvez prendre contact avec le Service Food Security sur le numéro +32(0)470 59 163. Il s'agit d'un point de contact qui permet à tout un chacun de signaler des irrégularités à une personne neutre.

Ce mécanisme garantit, conformément à la législation en vigueur, une confidentialité stricte au regard de l'identité de la ou des personnes ("démouciateur") qui ont fait le signalement, des personnes qui font l'objet du signalement et des informations transmises.

Procédure

Les soupçons du dénonciateur relativement au dysfonctionnement signalé doivent être raisonnablement fondés. Des rumeurs ne sont donc pas suffisantes. Les signalements et les informations communiquées doivent être suffisamment précis. Les signalements doivent contenir les informations suivantes :

- Les faits dont ressort l'infraction ;
- La nature de l'infraction ;
- Le nom et la fonction de la personne qui fait l'objet du signalement ;
- La période ou le moment de l'infraction ;
- Toute preuve de l'infraction et tout autre élément que le dénonciateur estime pertinent.

Traitement

Le signalement doit être introduit et traité par une personne spécialement désignée, au sein de l'organisation, pour enquêter sur les plaintes. Durant le traitement du signalement, cette personne (« le gestionnaire de plaintes ») est tenue au secret professionnel et à la confidentialité, y compris vis-à-vis des dirigeants, du Conseil d'administration (à moins que des mesures conservatoires immédiates s'imposent), des autres membres du personnel, des syndicats et des tiers.

Les personnes dont les données sont traitées dans le cadre d'un signalement d'infraction ont également le droit de déposer une plainte auprès de l'autorité de surveillance, l'Autorité de protection des données (commission@privacycommission.be)).

Le gestionnaire de plaintes doit pouvoir agir avec une indépendance suffisante à l'égard de l'organisation. Le gestionnaire doit agir avec une responsabilité claire et peut donc être mis en cause, par exemple en cas de violation de son obligation de confidentialité envers le dénonciateur, l'accusé ou les tiers durant le traitement du signalement.

Le gestionnaire de plaintes doit être protégé contre toute pression qu'il pourrait subir de la part de la hiérarchie ou des syndicats, d'autant plus si l'accusé peut faire partie de la hiérarchie ou du syndicat.

Le gestionnaire de plaintes doit traiter la plainte avec la plus grande discrétion. Le traitement du signalement par le gestionnaire de plaintes dans le cadre du système de signalement prend fin si le dénonciateur lui-même viole intentionnellement cette confidentialité.

Le système de signalement doit protéger le dénonciateur et l'accusé contre les fautes éventuelles du gestionnaire de plaintes. Le gestionnaire de plaintes doit s'assurer que les données personnelles :

- sont suffisantes, pertinentes et proportionnées pour le traitement du signalement ;
- restent limitées à des indications de faits et ne contiennent pas, en principe, de jugements de valeur ; les appréciations subjectives doivent donc être généralement exclues.
- qui constituent des faits non établis, sont expressément considérées comme tels.

- ne sont pas conservées plus longtemps que nécessaire pour le traitement du signalement, y compris toute procédure judiciaire ou disciplinaire éventuelle engagée à l'encontre de l'accusé (signalement fondé) ou du dénonciateur en cas de faux signalements ou d'allégations diffamatoires.

Le résultat ne peut être alors communiqué au Conseil d'administration que lorsque le signalement a été traité et que les accusations s'avèrent justifiées ou manifestement erronées.

Le dénonciateur est informé du résultat de l'enquête par le gestionnaire de plaintes. Si le signalement est fondé, Roger & Roger mettra en œuvre tout ce qui est raisonnablement possible pour remédier à l'infraction constatée et informera l'auteur de l'infraction des mesures disciplinaires. Si le signalement est infondé, Roger & Roger informera la personne faisant l'objet du signalement du caractère infondé du signalement et informera le dénonciateur de la mesure qu'elle envisage de prendre à la suite de la plainte infondée.

Au terme de l'enquête, toutes les données, y compris les données personnelles, sont supprimées.

Abus

Si ce mécanisme de dénonciation est utilisé abusivement, des mesures disciplinaires peuvent être prises et/ou une action en justice peut être engagée.

Sanctions

Nul ne peut être puni ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir fait un signalement de façon désintéressée et de bonne foi sur la base du mécanisme de dénonciation de Roger & Roger.