



Code de Conduite Deba

Pourquoi avons-nous besoin d'un Code de conduite?

Ci après le code spécifique de Deba.

Quelque soient les changements qui s'opèrent dans le monde qui nous entoure, une chose demeure immuable: l'engagement de Deba à l'égard de ses normes d'excellence en matière d'éthique et d'intégrité commerciales.

Par sa technologie, Deba apporte une contribution aux entreprises et aux communautés. Cependant, il n'y a pas que ce que nous faisons mais aussi la manière dont nous le faisons qui influence notre réputation auprès de nos interlocuteurs et qui garantit la durabilité de notre réussite.

Notre réputation constitue l'un de nos avoirs les plus précieux. Et, comme tout autre avoir, elle doit être développée et protégée.

Le Code de Conduite est un élément central en vue de la protection et du développement de notre réputation. Il repose sur nos principes commerciaux de responsabilité, respect et détermination et décrit la manière dont nous devons nous comporter, en termes généraux mais aussi dans des cas spécifiques dans lesquels nos actions peuvent avoir un impact critique sur la réputation de Deba.

Le Code va au-delà d'une simple conformité aux lois et règlements partout où nous sommes actifs. Le Code prouve notre engagement à agir de manière éthique et intègre dans toutes



les situations, tout en assurant le respect des droits des individus. C'est cela que nous escomptons de tout travailleur de Deba sur nos sites tous les jours. C'est également ce que nous escomptons de tous nos partenaires commerciaux. Un succès durable repose nécessairement sur l'adoption des normes les plus élevées dans la gestion de nos relations.

Nous voulons être reconnus en tant que leader dans tout ce que nous faisons et nous voulons que tous nos interlocuteurs soient fiers de travailler avec Deba.

Enfin, si vous ne savez avec certitude comment vous comporter dans une situation spécifique, n'hésitez pas à en discuter avec votre management, les ressources humaines de la conformité aux lois et règlements qui vous apporteront leur aide et leurs conseils.

Je vous remercie pour votre contribution personnelle à l'égard de l'engagement global de Deba en matière de respect et d'intégrité dans chacune de nos actions.

Sophie Vandoorne,
CEO





Nous faisons preuve de détermination en contribuant au succès de nos clients

La réussite de nos clients est indispensable à la réussite de Deba.

Nos clients font appel à Deba pour son esprit innovant, sa fiabilité et son intégrité. Les principes relatifs au comportement exigé dans nos relations avec les clients visent à s'assurer que nous respectons systématiquement ces valeurs et que nous évitons les erreurs qui nuisent à notre réputation.

Nous privilégions la qualité.

Nous nous efforçons d'aider nos clients à acquérir un avantage concurrentiel en leur apportant une valeur ajoutée grâce à l'efficacité et à la qualité de nos technologies et services.

Nous gagnons la confiance d'autrui en faisant preuve d'honnêteté.

La confiance s'acquiert à force de transparence et d'honnêteté. Pour être efficace à long terme, nous devons renforcer la confiance de chacun de nos clients en faisant preuve d'intégrité dans nos paroles et dans nos actions. Nous ne promettons pas l'impossible et nous faisons en sorte que nos clients, nos partenaires et nos collègues sachent que nous tiendrons notre parole.

Nous faisons face à la concurrence de façon loyale.

Nous croyons dans un système compétitif et de libre entreprise car un tel système est la garantie que notre travail et notre innovation seront récompensés. Nous perdrons la confiance de nos clients si nous les traitons différemment les uns des autres ou si nous participons à une entente avec nos concurrents.

En tant que fondement de l'économie de marché libre, ce système est protégé et défendu par la législation sur la concurrence. Par conséquent, nos actions doivent en toutes circonstances respecter les différentes lois antitrust et les autres dispositions régissant la concurrence. Tandis que ces dispositions varient d'un pays à l'autre, les normes minimales de Deba peuvent être définies comme suit:

- Nous exerçons une concurrence ouverte et indépendante sur nos différents marchés. Nous ne concluons aucun accord (formel ou autre) avec nos concurrents dans le but de fixer ou de déterminer les prix ou de se partager les produits, les marchés, les territoires et les clients.



- Nous n’obtenons ni ne partageons avec nos concurrents aucune information actuelle ou future concernant les prix, les marges bénéficiaires ou les coûts, les offres, les parts de marché, les méthodes de distribution, les conditions de vente, les clients ou fournisseurs.
- Nous ne concluons pas d’accords avec les clients pour qu’ils revendent nos produits à des prix déterminés et ne leur demandons pas de le faire.
- Nous ne faisons rien qui soit susceptible de favoriser ou de faire profiter injustement un client par rapport à un autre client concurrent. Soyez conscients des risques “antitrust” présents dans les réunions organisées par les associations commerciales et professionnelles. En votre qualité d’employé Deba, vous êtes tenus:
 - De participer uniquement aux réunions d’associations commerciales et professionnelles légitimes organisées à de réelles fins commerciales, scientifiques ou professionnelles.
 - D’examiner avec votre superviseur ou avec un membre du service juridique et de conformité de Deba les éventuels points suspects inscrits à l’ordre du jour avant de participer à la réunion.
 - De quitter la réunion et de vous adresser sans attendre à votre superviseur ou un membre de la direction lorsque vous observez des activités qui vous semblent illicites ou suspectes lors d’une réunion d’association.

Si vous avez des questions concernant le respect de la législation antitrust, adressez-vous sans attendre un membre de la direction.

Nous refusons d’effectuer des paiements irréguliers.

La réputation d’honnêteté et d’intégrité de Deba ne peut être mise en péril par d’éventuels paiements irréguliers.

Lorsqu’ils traitent avec des agents de l’État, des partis politiques ou des représentants de ceux-ci ou avec des membres du secteur privé, les employés de Deba ne peuvent offrir, promettre ou accorder, directement ou par le biais d’intermédiaires, aucun avantage pécuniaire injustifié ou autre dans le but d’obtenir ou de conserver un contrat ou un avantage inapproprié dans le cadre de la conduite des affaires.

Le fait d’accepter des cadeaux et des invitations de la part de nos partenaires commerciaux ou d’offrir ce type de faveurs nuit à notre crédibilité. Deba risque en effet de se faire accuser de se laisser influencer dans ses décisions commerciales par des facteurs autres que le mérite.

Le personnel ne peut par conséquent offrir, faire, demander ou accepter des cadeaux, des paiements, des invitations ou des services à (ou de la part de) (des) partenaires commerciaux réels ou potentiels dont on peut raisonnablement penser qu’ils influencent les transactions commerciales, qui ne se situent pas dans le cadre de la courtoisie commerciale habituelle ou qui sont interdits par la législation applicable.



Nous faisons preuve de responsabilité en prenant soin des ressources de l'entreprise

Faites preuve de respect envers vos collègues et leurs aspirations et aidez-les en soignant l'environnement dans lequel vous travaillez, les systèmes d'information, le matériel et les autres éléments dont nous avons tous besoin pour travailler au mieux.

L'entraide mutuelle concerne également la façon dont nous abordons les situations d'autorité, l'accès aux informations confidentielles et les conflits d'intérêts potentiels.

Nous respectons les ressources de l'entreprise.

Deba s'efforce d'offrir à ses collaborateurs les outils dont ils ont besoin (matériel et informations) pour être efficaces. Les ressources matérielles, les droits de propriété intellectuelle et les informations appartenant à Deba doivent être traités avec soin afin d'éviter leur perte, leur vol ou leur détérioration. Les produits d'information comprennent les organigrammes, les technologies et les processus, les méthodes de fabrication, ainsi que les études et les plans marketing, publicitaires et de développement commercial.

Les ressources de l'entreprise sont censées être utilisées à des fins professionnelles.

L'usage personnel limité est tolérable uniquement lorsque celui-ci n'est pas contraire aux intérêts de Deba, au présent Code de Conduite ou aux règlements et à la politique de Deba.

Nous utilisons les systèmes d'information de façon professionnelle.

Les systèmes d'information de Deba sont là pour nous aider à travailler de façon efficace et professionnelle. D'une manière générale, ces systèmes sont utilisés à des fins exclusivement professionnelles, de façon à ne pas enfreindre les droits ou les intérêts de Deba.

Souvenez-vous que toute communication par courrier électronique peut être considérée comme une communication de Deba. Les collaborateurs veilleront dès lors à ne pas divulguer les informations commercialement sensibles ou litigieuses ou susceptible d'avoir des conséquences contractuelles indésirables ou d'autres implications légales pour Deba.

L'ensemble des lois régissant les droits d'auteur, la diffamation, la discrimination et les autres formes de communication écrite s'appliquent également aux communications interconnectées et par courrier électronique.

Les logiciels non autorisés ou dépourvus de licence ne pourront pas être installés sur les systèmes informatiques de Deba.



Les systèmes informatiques de Deba ne pourront pas être utilisés pour s'attaquer à l'intégrité des réseaux ou des données appartenant à Deba ou à des tiers. Sont notamment concernés l'envoi ou le transfert de lettres en chaîne ou de courriers électroniques commerciaux non sollicités (spam).

Les informations produites et stockées sur les systèmes informatiques de Deba sont considérées comme étant la propriété de Deba et Deba se réserve le droit d'accéder à l'ensemble de ces informations, sauf lorsque cet accès est limité par la loi ou par un accord. Les collaborateurs sont chargés de tenir leurs dossiers et leurs archives électroniques en ordre suivant les prescriptions dans notre site de communication (suivant ISO9000).

Nous protégeons les informations confidentielles.

Les informations constituent une ressource. Nous en diffusons certaines dans le cadre des communiqués de presse, des informations sur les produits, du rapport annuel et des autres documents publics. Tout autre type d'information qui parvient aux collaborateurs et qui ont un rapport avec leur travail doit rester confidentiel, quelle qu'en soit la source, afin d'éviter que des tiers copient notre travail ou nous prennent des clients.

Cela concerne également les informations que nos fournisseurs, nos clients ou nos partenaires ont confiées à Deba.

Prenez note des informations comme il se doit, gardez-les en lieu sûr et limitez leur accès aux personnes qui doivent en avoir connaissance pour pouvoir mener à bien leur travail.

Évitez de parler de ces informations dans les endroits où vous êtes susceptible d'être entendus, comme les aéroports, les transports en commun, les restaurants et les bars, les ascenseurs, les toilettes et les cafétérias.

Les informations sont si précieuses qu'il peut être utile de demander aux tiers qui ont accès à des informations confidentielles de signer un accord de confidentialité approuvé par la direction.

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle des tiers.

Deba protège ses propres secrets et respecte les droits de propriété intellectuelle des tiers. Les collaborateurs ne sont pas en droit d'obtenir des informations confidentielles auprès de tiers par des moyens inappropriés ou de les divulguer sans autorisation.

Nous évitons et gérons les conflits d'intérêts.

Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque les intérêts personnels ou des allégeances familiales et autres sont contraires aux intérêts de l'entreprise. Lorsque nous sommes au

courant du problème et que nous prenons les mesures nécessaires, nous pouvons éviter le conflit d'intérêts. D'une manière générale, il convient d'éviter les situations dans lesquelles les intérêts personnels, les activités à l'extérieur, les intérêts financiers ou les relations sont ou semblent être en contradiction avec les intérêts de Deba et d'éviter que les transactions commerciales effectuées pour le compte de l'entreprise ne soient influencées par des considérations ou des relations personnelles.

Les conflits d'intérêts surviennent le plus souvent lorsque les collaborateurs sont en mesure d'attribuer des contrats commerciaux, d'engager du personnel, d'accéder à des informations susceptibles d'intéresser les marchés financiers ou se voient proposer un poste chez un concurrent. Voici quelques exemples de conflits d'intérêts potentiels:

- **Emploi à l'extérieur:** occuper un poste similaire à celui occupé chez Deba en contradiction avec l'exercice des fonctions chez Deba ou travailler avec un concurrent, un fournisseur ou un client réel ou potentiel de Deba.
- **Membres de la famille et relations personnelles intimes:** passer un contrat avec une entreprise, gérée par un membre de la famille ou un partenaire (non marié) ou appartenant à ces personnes.
- **Investissements:** acquérir un intérêt sur des biens ou dans des entreprises que Deba pourrait vouloir racheter.
- **Participation à des conseils d'administration:** occuper une fonction ou accepter un poste d'agent, de consultant ou de directeur d'une entreprise ou d'une organisation ayant des activités dans le secteur des technologies de l'énergie ou ayant des relations avec Deba (comme des partenaires, des fournisseurs ou des clients).
- **Participation importante:** détenir un certain nombre de parts dans d'autres entreprises qui font ou tentent de faire des affaires avec Deba ou qui sont concurrentes.

Les collaborateurs qui pensent être confrontés à un "conflit" sont tenus d'en informer leur responsable hiérarchique ou le représentant des ressources humaines pour que l'entreprise puisse déterminer si le conflit existe effectivement. Ils seront informés des mesures à prendre, conformément aux règles de Deba.

Nous protégeons les informations confidentielles.

Deba a établi des formalités et des lignes directrices strictes en ce qui concerne la diffusion des informations, qui comprennent les données financières, les plans relatifs à l'avenir de l'entreprise et les variations au niveau du personnel clé. Les lois interdisent à toute personne détenant des informations confidentielles d'échanger des titres ou de divulguer ces informations.

Les collaborateurs qui ont des doutes sur le caractère "confidentiel" des informations qu'ils détiennent sont tenus de s'adresser à leur superviseur ou à un membre de la direction pour examiner la situation.

L'échange de titres tels que des actions ou des obligations par des personnes en possession d'informations d'initiés est non seulement contraire à l'éthique, mais est également illicite et sera traité avec décision.

Le partage d'informations confidentielles avec des collaborateurs de Deba n'est pas autorisé sauf si ceux-ci doivent effectivement avoir connaissance de ces informations et s'ils sont conscients de leurs obligations en ce qui concerne le traitement de ces informations.

Le fait de "tuyauter" ou de partager ces informations avec des tiers, comme des collègues, des membres de la famille ou des amis, susceptibles de prendre une décision d'investissement sur la base d'informations confidentielles est contraire à la loi.

Nous respectons les règles relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent.

L'importance attachée par Deba à la loyauté, l'honnêteté et la transparence s'étend au respect absolu de la législation sur la lutte contre le blanchiment d'argent mise en oeuvre partout dans le monde. Le blanchiment d'argent survient généralement lorsque des capitaux provenant de sources illégitimes sont injectés dans des circuits financiers légitimes dans le but de les cacher ou de les faire paraître comme étant légitime.

Les collaborateurs sont tenus de protéger l'intégrité et la réputation de Deba en aidant l'entreprise à détecter les éventuelles activités de blanchiment d'argent. Ils doivent apprendre à repérer les signes avant-coureurs, comme l'hésitation des clients à donner des informations complètes ou leur volonté d'effectuer des versements en liquide.



Nous enregistrons des informations financières exactes et complètes.

Les investisseurs, les créanciers et les tiers ont un intérêt légitime dans les comptes de Deba. L'intégrité des comptes dépend de l'exactitude, de l'exhaustivité et de l'actualité des écritures. Toutes les transactions commerciales de Deba doivent par conséquent être intégralement et fidèlement enregistrées conformément aux principes comptables de Deba et aux autres exigences appropriées. Les documents ou les rapports inappropriés ou frauduleux sont illicites.

Nous agissons de façon intègre dans le traitement des opportunités favorable pour l'entreprise.

Nous respectons les ressources de l'entreprise et ne cherchons pas à tirer des avantages personnels découverts en utilisant la propriété, les informations ou la position de Deba.



Nous faisons preuve de responsabilité dans la recherche des partenaires commerciaux de l'entreprise

La façon dont Deba traite ses affaires est déterminante pour sa réputation et sa réussite, et ses partenaires commerciaux doivent être considérés comme des alliés. Cette partie contient des recommandations concernant la conduite à adopter vis-à-vis, notamment, des fournisseurs, des agents et des consultants. Les principes appliqués en cas de joint-venture doivent également être compatibles avec ceux de Deba.

Nous sommes loyaux dans nos relations avec les fournisseurs.

Deba compte sur la libre concurrence sur ses marchés et applique ce même principe dans ses transactions avec les fournisseurs. Lorsque vous choisissez des fournisseurs et/ou traiter avec ceux-ci, vous ne pouvez pas favoriser ou afficher une préférence pour des personnes ou des entreprises en vous basant sur des éléments autres que le meilleur intérêt de Deba.

Veillez à ce que les transactions commerciales que vous effectuez pour le compte de l'entreprise ne soient pas influencées par des intérêts personnels ou familiaux.

Dans le même ordre d'idées, tous les achats de biens et de services pour Deba doivent être effectués conformément à la politique de l'entreprise.

Nous collaborons avec les agents et les consultants.

Les commissions et les honoraires versés aux agents et aux consultants doivent être raisonnables compte tenu des services prestés. Les employés ne pourront pas convenir ou verser des commissions ou des honoraires susceptibles d'être considérés comme des paiements irréguliers.

Les accords conclus avec les consultants, les courtiers, les sponsors, les agents ou les autres intermédiaires ne pourront pas servir à transférer des capitaux à une ou plusieurs personnes, comme des agents de l'État ou des personnes employées par le client.

Nous tissons des liens avec les sous-traitants qui agissent comme nous.

Nous avons besoin de sous-traitants pour nous aider à exécuter certains projets et nous apprécions le rôle qu'ils jouent dans les relations entre Deba et les clients et dans la réputation de l'entreprise. Afin de protéger et de promouvoir la réputation de Deba, nous choisissons des sous-traitants qui agissent conformément au présent Code de Conduite.



Nous faisons équipe avec les partenaires attachés aux mêmes principes que les nôtres dans les joint-ventures et les alliances.

La position et le succès de Deba passent également par le fait d'établir des relations durables avec des partenaires qui partagent notre attachement à des principes commerciaux éthiques. Les principes d'une éventuelle joint venture doivent être compatibles avec ceux de Deba.

Nous étendons nos principes de transparence aux organismes prêteurs et aux organismes de crédit à l'exportation.

Deba divulgue tous les faits pertinents en vue d'obtenir des financements auprès d'organismes de crédit à l'exportation ou d'autres bailleurs de fonds gouvernementaux. L'entreprise a également pour politique de divulguer tous les faits pertinents dans le cadre des analyses effectuées par les bailleurs de fonds potentiels. Les certificats délivrés par Deba en tant que fournisseur des organismes de crédit à l'exportation ou exportateur doivent être signés conformément aux règles et aux principes de conformité de Deba.



Nous faisons preuve de responsabilité en observant les principes déontologiques les plus stricts dans nos relations avec l'État

Deba a des relations avec différents groupes d'interlocuteurs, comme les clients, les fournisseurs, les actionnaires, les médias, les organisations non gouvernementales et les représentants locaux.

Les relations entre le personnel et les gouvernements dans le monde revêtent une importance particulière.

Dans cette partie, nous donnons des recommandations concernant la collaboration avec les autorités et les cas où les contributions politiques sont éventuellement autorisées.

Nous coopérons pleinement avec les autorités.

Deba a des activités dans différents pays et l'entreprise tient à avoir de bonnes relations avec les gouvernements. Les gouvernements nationaux et locaux du monde entier ont des règles particulières et variables en matière de marchés publics afin de protéger l'intérêt général. Ils interdisent généralement les avantages offerts aux agents, imposent souvent des limites au recrutement d'agents actuels ou récemment retraités et interdisent toute conduite susceptible d'être considérée comme ayant une influence inappropriée sur la prise de décision objective.

Les collaborateurs de Deba doivent être honnêtes et précis dans leurs relations avec les agents de l'État et observer les principes déontologiques les plus stricts lorsqu'ils ont des activités commerciales avec des représentants de l'État.

Lorsqu'ils traitent avec un gouvernement, les collaborateurs sont tenus de connaître et de respecter les lois et réglementations applicables et ils ne prendront contact avec des agents de l'État pour le compte de l'entreprise que si cette démarche s'inscrit dans le cadre de leur fonction.

Nous laissons le personnel contribuer aux affaires publiques pendant son temps libre.

Les collaborateurs sont en droit d'aider (sans remboursement de la part de l'entreprise) un candidat ou un parti politique pendant leur temps libre, en utilisant leur propre argent ou d'autres ressources propres.

Les capitaux, les biens ou les services de Deba ne pourront pas être utilisés pour aider un candidat à un mandat politique, un parti politique, une autorité, où que ce soit dans le monde.

Nous faisons preuve de respect mutuel en nous entraînant

Les personnes qui travaillent chez Deba proviennent de différents pays et ont des antécédents et des cultures très variables. Nous ne pouvons apprécier l'aide de chaque personne que si nous observons des principes normaux de courtoisie et de respect dans nos relations mutuelles.

Deba sera également jugée par les tiers en fonction de la façon dont ceux-ci sont traités dans leurs relations commerciales avec l'entreprise. Des communications claires et régulières, la diversité, l'égalité des chances et la protection de la santé et de la sécurité sont indispensables si nous voulons créer un environnement de travail dans lequel chacun se sente bienvenu et à l'aise.

Nous encourageons la communication régulière et ouverte.

Une communication régulière entre les responsables et leurs équipes est indispensable au succès de l'entreprise.

Cette communication, qui prend généralement la forme de réunions et de briefings, doit aborder la stratégie commerciale, les objectifs à long terme et les priorités à court terme. Sous forme de newsletters, de sites Internet, de formations, de présentations, etc., cette communication entre les collaborateurs et leur supérieur doit également contenir des informations précises sur la façon dont le personnel contribue aux objectifs commerciaux de Deba.

Les collaborateurs sont en droit d'obtenir une évaluation de la part de leur supérieur. Celle-ci est censée constater les progrès et, le cas échéant, proposer des idées en vue de poursuivre leur développement.

Nous accordons de l'importance au respect mutuel ainsi qu'au respect de la vie privée.

La confidentialité des renseignements personnels (qu'il s'agisse du personnel, des clients, des contractants ou des fournisseurs) doit être respectée en toute circonstance.

Les collaborateurs sont tenus de recueillir, d'utiliser, de stocker, de traiter et de divulguer les renseignements personnels des individus conformément à la politique de Deba en matière de respect de la vie privée et à la législation applicable.

Les collaborateurs ne sont cependant pas en droit de revendiquer des droits en matière de protection des renseignements personnels en ce qui concerne les communications effectuées par le biais des systèmes de Deba, en dehors de ceux prévus par la législation locale.



Sous réserve des dispositions de la législation locale, Deba est autorisée à superviser l'usage des messageries électroniques et d'Internet. Tous les courriers électroniques écrits et les communications par Internet effectuées sur les systèmes de Deba seront traités comme des informations commerciales et pourront dès lors être consultés, retrouvés, surveillés et divulgués par Deba.

Nous célébrons la diversité.

Deba considère la diversité comme un atout. Des partenaires différents dans différents pays du monde se sont réunis au fil des années sous l'égide de Deba et la culture de Deba les accueille volontiers, indépendamment de leur sexe, de leur nationalité, de leur âge ou de leur capacité physique ou de tout autre aspect de cette diversité. Les collaborateurs mènent leurs activités commerciales avec leurs collègues, les clients, les parties prenantes et les partenaires commerciaux en faisant preuve de respect pour tous les peuples, indépendamment des différences ou des points communs.

Deba engage et promeut les personnes sur base de leurs compétences. Les collaborateurs ne pratiqueront ou ne favoriseront aucune discrimination dans le cadre du recrutement, des salaires, de l'accès à la formation, des promotions, de la cessation d'emploi ou du départ à la retraite fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique et nationale, la caste, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, l'affiliation syndicale ou politique.

Nous favorisons un environnement exempt de harcèlement.

Les collaborateurs ne se sentiront pas bienvenus et à l'aise chez Deba si eux-mêmes, leurs collègues ou toute personne ayant des relations professionnelles avec Deba est victime de harcèlement. Le harcèlement, qu'il soit direct, écrit, électronique ou verbal, ne sera pas toléré.

Le harcèlement peut prendre de multiples formes. Les personnes peuvent se sentir harcelées par des insultes, des actes ou des paroles intimidants ou agressifs, des blagues désobligeantes ou des gestes inappropriés ou par des attitudes physiques ou verbales importunes. Le harcèlement peut également concerner la communication ou l'affichage de documents condamnables liés à des aspects de la diversité mentionnés plus haut, comme le sexe, la religion, la race, la nationalité, l'orientation sexuelle ou la capacité physique.

Nous définissons des normes de sécurité et de santé extrêmement strictes.

Il est de notre devoir vis-à-vis de nos collègues, de leur famille et de leur entourage de protéger la santé et la sécurité de chaque collaborateur au travail. La politique rigoureuse de Deba en matière de santé et de sécurité, de même que ses exigences en matière de rapport, visent à protéger la vie et la santé du personnel.





Les règles de base de Deba concernant son personnel sont les suivantes: travaillez en sécurité et protégez-vous, vos collègues, la communauté et l'environnement. Les principes, procédures et programmes s'appliquent dans le monde entier afin de favoriser des conditions de travail sûres et saines, de protéger l'environnement et de permettre au Deba de respecter les lois et règlements applicables.

Vous êtes tenus de connaître et de respecter la législation et la politique connexes de l'entreprise lorsque vous avez des responsabilités dans des domaines subordonnés à des règlements de sécurité et/ou environnementaux.

Il est également impératif de signaler sans attendre la présence de conditions dangereuses et d'autres conditions inacceptables sur le plan de la santé, de la sécurité ou de l'environnement afin de limiter les accidents sur le lieu de travail et de pouvoir prendre des mesures correctives.



Nous faisons preuve de respect en reconnaissant l'ensemble de nos responsabilités sociales

Chez Deba, nous sommes fiers d'être "chez nous" dans les régions où nous avons des activités. L'observation de l'État de droit est une règle fondamentale, à la base de notre licence d'exploitation.

Dans cette partie, nous examinons ce que Deba est en droit d'attendre de ses collaborateurs (dans des domaines allant du respect de la loi à la protection de l'environnement). Promouvoir une approche durable en matière commerciale, non seulement dans la façon dont nous travaillons, mais aussi dans les technologies que nous offrons, est un élément indispensable pour une bonne conscience sociale de l'entreprise et pour pouvoir se sentir "chez soi" partout dans le monde.

Nous respectons la loi.

Si nous voulons protéger la réputation quant à l'intégrité de Deba, l'entreprise et l'ensemble du personnel sont tenus de respecter la loi à la lettre. Les collaborateurs sont censés connaître la loi qui s'applique à leur travail et la direction est censée leur prodiguer les informations et les conseils nécessaires en la matière.

Par exemple, Deba est attachée aux principes de non-discrimination et de loyauté, à la protection de l'environnement et à la santé de même qu'à la sécurité de son personnel.

Deba compte sur ses collaborateurs pour qu'ils respectent la législation relative à la protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement, pour qu'ils obtiennent les licences nécessaires et pour qu'ils exploitent les infrastructures conformément aux lois applicables.

Compte tenu de la complexité du cadre réglementaire dans lequel Deba travaille, des questions de conformité avec la loi peuvent se poser. Des désaccords peuvent apparaître concernant la question de savoir si Deba est en conformité avec la loi et des litiges peuvent survenir. Deba agira en toutes circonstances de façon responsable et se soumettra aux décisions finales rendues par les tribunaux.

Des problèmes de respect des exigences des organismes gouvernementaux peuvent également se poser. Il est important que la direction de Deba soit mise au courant de ces problèmes au plus vite.

Les collaborateurs sont tenus d'informer la direction sans attendre lorsque des éléments indiquent la présence éventuelle d'un problème de ce type.



Nous favorisons le développement durable.

Chaque collaborateur de Deba contribue à la réalisation des objectifs de durabilité de l'entreprise en favorisant le progrès économique, la gestion de l'environnement et le développement social.

Cela passe notamment par l'adoption de mesures appropriées qui améliorent la qualité de la vie dans les collectivités et les pays où Deba a des activités.

La durabilité signifie que Deba traite toutes les parties intéressées de façon socialement responsable.

Le personnel peut apporter sa contribution en encourageant un dialogue ouvert avec les parties prenantes par rapport aux performances et résultats économiques, sociaux et environnementaux de Deba.

Pour ce faire, les collaborateurs doivent se familiariser avec la politique de Deba en matière de durabilité et avec ses exigences économiques, environnementales et sociales.

Nous défendons la responsabilité environnementale.

Tous les collaborateurs de Deba sont tenus de respecter l'écrit et l'esprit de la législation et des règles en matière d'environnement ainsi que de respecter l'environnement, où qu'ils travaillent.



Reportage

Deba est une entreprise et est censé de prendre ses propres décisions indépendantes dans différents domaines commerciaux.

Cependant, les principes définis dans le présent Code de Conduite constituent le fondement de la culture de l'engagement de Deba. L'observation de ces principes par Deba et de façon uniforme est essentielle et chacun de nos collaborateurs est tenu de défendre ces principes.

Tous les collaborateurs sont tenus de signaler les éventuelles infractions présumées ou constatées à la loi, au présent Code de Conduite ou à la politique de l'entreprise (ou les situations où ils sont invités à faire quelque chose susceptible de constituer une infraction). Ces situations peuvent être signalées à votre superviseur, à un représentant de la direction des normes, au responsable de l'observation des normes ou à la ethics@het-veer.be.

Les collaborateurs peuvent signaler les éventuelles infractions de façon anonyme en envoyant un courrier électronique au responsable de l'observation des normes (ethics@het-veer.be), en se servant d'un compte de messagerie électronique extérieur qui ne divulgue pas leur identité (il existe de nombreux services gratuits comme Yahoo, Gmail, Hotmail, etc.). Les collaborateurs doivent néanmoins savoir que les cas signalés de façon anonyme peuvent s'avérer plus difficiles à étudier.

La confidentialité sera préservée dans la mesure du possible. Les représailles contre les collaborateurs qui signalent de bonne foi un problème à l'entreprise concernant une conduite illicite ou contraire à l'éthique ne seront pas tolérées et feront l'objet de mesures disciplinaires. Il en va de même en ce qui concerne les éventuelles utilisations abusives intentionnelles de ces procédures d'information.

Les collaborateurs qui ont des questions à propos d'une situation particulière sont tenus de demander de l'aide auprès des personnes mentionnées ci-dessus. L'essentiel est de parler et de faire connaître les problèmes afin de pouvoir les résoudre rapidement avant que des torts ne soient causés.

Omettre de signaler les infractions ou les infractions présumées dont les collaborateurs sont au courant ou le fait de refuser de coopérer dans le cadre des enquêtes sur les infractions présumées constituent également un manquement au présent Code de Conduite.



Sanctions en cas d'infraction.

Les collaborateurs sont tenus de s'assurer que leur conduite et celle des personnes placées sous leur responsabilité soient parfaitement conformes aux lois applicables, au présent Code de Conduite et à la politique de l'entreprise. La conformité personnelle et celle des subalternes sera un facteur pris en compte dans les évaluations de rendement périodiques.

Deba applique une politique de "tolérance zéro" et prendra des mesures disciplinaires, pouvant notamment aller jusqu'à la cessation d'emploi, contre les collaborateurs qui enfreignent la loi, le présent Code de Conduite ou la politique de l'entreprise.

Contactez-nous

Deba
Moorstraat 24
B-9850 Landegem
[**+32 \(0\)9/371.75.51**](tel:+322093717551)
www.deba.biz
ethics@het-veer.be

