

Déclaration de politique d'éthique et antifraude

Code de bonne conduite

La CCI de la Charente est un établissement public administratif de l'Etat régie par le Code du Commerce. Les CCI sont qualifiées par la loi de « corps intermédiaires de l'Etat ».

Elle exerce une fonction de représentation des intérêts du commerce et de l'industrie et des services auprès des pouvoirs publics. Cette mission consultative relève de l'intérêt général.

Elle doit assurer également d'autres missions d'intérêt général qui lui sont confiées par la loi. Ce sont des missions de service public ou dites « obligatoires » comme le Centre de Formalités des Entreprises, la délivrance de cartes professionnelles, l'enregistrement des contrats d'apprentissage, la formation des créateurs et repreneurs d'entreprises,

Elle peut en outre assurer des missions de conseil et d'accompagnement des entreprises à tous les stades de leur vie et de leur développement. Elle crée et gère des établissements de formation.

Corruption, détournements d'actifs, manipulation des états financiers, etc ... autant de menaces aux formes variées et changeantes (dont la célèbre « fraude au Président ») qui se sont accentuées par la place primordiale que les nouvelles technologies et les systèmes d'information ont prise dans nos organisations.

Consciente des effets néfastes tant en terme économiques que d'image de marque et de réputation, la CCI a décidé d'établir un programme « Ethique et antifraude » en coordonnant au mieux les différents dispositifs à savoir la prévention, la dissuasion et la détection.

Chacun de nous est concerné, il convient que chacun les applique dans ses pratiques, ses comportements, ses engagements vis-à-vis de nos clients, nos fournisseurs, nos sous-traitants et nos partenaires, comme au sein de la Chambre. A cet égard, vous trouverez ci-joint le code de conduite que nous vous proposons pour formaliser ces engagements.

Respect des lois

Le respect des lois constitue pour la CCI un principe essentiel.

La CCI s'engage à respecter les lois et règlements applicables à toutes les activités qui sont les siennes.

Tous les employés sont tenus d'observer les lois et règlements en vigueur ainsi que les règles propres à la CCI et au réseau des CCI.

Bien que tous les employés ne peuvent pas être experts en droit, il appartient à chacun de se renseigner sur les lois et règlements applicables à ses missions et de respecter ceux-ci. La CCI identifiera le cas échéant les situations dans lesquelles le recours à un juriste, fiscaliste ou tout autre expert est obligatoire.

L'employé qui se rend coupable d'une infraction sera soumis à des mesures disciplinaires en raison de la transgression des obligations qui découlent de son contrat de travail.

Responsabilité et supervision

Dans toute organisation, la culture de l'intégrité et du respect des lois prend sa source au sommet de la hiérarchie.

Les directeurs et managers doivent remplir leurs obligations d'organisation et de supervision. Ils sont responsables de tous les collaborateurs qui leur sont subordonnés. Ils doivent privilégier en toutes circonstances un management par l'exemple. Chaque directeur et manager doit promouvoir auprès de ses collaborateurs l'importance d'un comportement éthique et du respect des règles.

Ces responsabilités mises à la charge des directeurs et managers ne déchargent en rien les employés de leurs propres responsabilités.

Etre attentif à la réputation de la CCI

La réputation de la CCI et plus généralement du réseau dépend pour une large part des actes, de l'attitude et du comportement de chacun d'entre nous. Chaque employé doit veiller au maintien et à la promotion de la bonne réputation de la CCI et de son réseau.

Lutte contre la corruption active et passive

La CCI s'oppose à tout versement de pot-de-vin ou tout autre paiement illégal, directement ou indirectement à des fonctionnaires ou tout autre agent public ainsi qu'à toute entité de droit privé quelle qu'elle soit.

C'est la raison pour laquelle aucun employé ne doit, directement ou indirectement, proposer, promettre, accorder ou autoriser le don d'argent ou d'une autre chose de valeur à un fonctionnaire ou à un partenaire commercial privé dans le but d'influencer sa décision ou d'obtenir un avantage indu.

Aucun employé n'est autorisé à faire usage de sa fonction pour solliciter, demander, accepter obtenir ou se faire promettre des avantages.

Le non-respect de ces règles vous expose à de sévères sanctions disciplinaires de la part de la CCI nonobstant les poursuites légales que de tels agissements peuvent également engendrer.

Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts existe quand un employé prend part à des activités ou privilégie ses intérêts personnels au détriment des intérêts de la CCI.

Par exemple, un employé peut se retrouver en situation de conflit d'intérêts :

- s'il négocie au nom de la CCI un contrat dont il retire un intérêt personnel actuel ou ultérieur,
- s'il exploite à des fins personnelles une opportunité d'affaires ouverte à la CCI,
- s'il utilise une information confidentielle de la CCI, obtenue dans le cadre de son emploi, pour en tirer un profit ou un avantage pour lui-même ou pour autrui,
- s'il concurrence directement ou indirectement la CCI. Les employés ne peuvent pas prendre part à une activité annexe qui concurrence celle de la CCI. Avant de prendre part à une activité annexe rémunérée, l'employé doit solliciter au préalable une autorisation écrite de la CCI.
- s'il détient ou acquiert directement ou indirectement une participation au capital d'une société partenaire de la CCI ou au capital d'une société dont la CCI est actionnaire. L'employé est tenu d'en informer la responsable des ressources humaines dès lors qu'il pourrait être en situation de conflit d'intérêts ou s'il est amené à occuper un poste au sein de cette société.
- s'il accepte un cadeau d'entreprise ou une faveur disproportionnée ou inappropriée pour lui-même ou pour un membre de sa famille. Ces cadeaux ou invitations peuvent en effet affecter l'indépendance de jugement dans la conduite des missions de l'employé ou le mettre en situation délicate si l'acceptation de tels cadeaux ou invitations était dévoilée et connue de son supérieur hiérarchique. Ces cadeaux d'entreprise doivent être retournés à la CCI.

Il est important que tous les employés identifient et évitent les situations de conflit d'intérêts et se mettent à l'abri de toute suspicion à cet égard.

Les employés doivent informer leur supérieur hiérarchique de tout intérêt personnel qui pourrait entrer en contradiction avec l'exécution de leurs tâches professionnelles.

Protection des actifs de la CCI

Chaque employé est responsable dans le cadre de ses fonctions de la bonne utilisation des actifs matériels et immatériels ainsi que des ressources de la CCI. Il s'agit notamment des brevets ou des marques, de la propriété intellectuelle, des immeubles, des agencements, des matériels industriels, des matériels de bureau et informatique, des ressources financières de la CCI.

Ces actifs et ces ressources doivent être utilisés conformément aux besoins de l'entreprise. Ils ne peuvent être utilisés pour d'autres besoins que ceux de l'entreprise hormis les cas où leur utilisation a été formellement autorisée.

Chaque employé doit préserver les actifs de la CCI de toute détérioration, altération, fraude, perte ou vol.

Fraude

Les fraudes internes mettent à la fois en péril les activités de la CCI et son image à l'extérieur. La fraude, la malhonnêteté, comme tout comportement pénalement répréhensible, sont strictement interdits à la CCI. Ils peuvent engager la responsabilité disciplinaire, civile ou pénale de l'employé.

Relations avec les fournisseurs

La CCI veut entretenir des relations intègres avec ses fournisseurs. Elle attend d'eux qu'ils agissent conformément aux principes suivants : se conformer aux lois en vigueur et notamment celles relatives aux droits fondamentaux de l'homme, interdisant le travail des enfants, assurant la santé et la sécurité au travail des employés, respectant les normes en matière de protection de l'environnement, interdire la corruption, etc ...

Le service Achats a adopté un guide définissant les règles éthiques applicables aux relations avec les fournisseurs de la CCI.

Sincérité des rapports financiers

Il est essentiel et notamment en tant qu'établissement public, que le reporting financier de notre CCI soit exact, précis et sincère. Les enregistrements comptables, les comptes et états financiers doivent être conformes aux exigences légales applicables, aux principes comptables et aux dispositifs de contrôle interne mis en place par la CCI de Charente.

Elle doit veiller au maintien de procédures et de contrôles efficaces pour garantir notamment que les transactions ne s'effectuent qu'après autorisation du management. Elle est tenue également de détecter et d'empêcher toute utilisation prohibée des actifs de la CCI.

C'est grâce à la qualité de notre reporting financier que nous pouvons gagner la confiance de nos partenaires et de notre tutelle.

Confidentialité

La confidentialité est un devoir dès que les intérêts de nos clients, de nos partenaires, de nos collaborateurs et de notre institution sont en jeu.

Ces informations peuvent se rapporter par exemple aux plans stratégiques ou autres, produits, études, savoir-faire, projets économiques, données financières qui ne sont pas dans le domaine public. Chaque employé doit s'assurer que de telles informations ne seront pas diffusées directement ou indirectement hors de l'entreprise et/ou communiquées à des personnes au sein de la Chambre que ne seraient pas habilitées à les recevoir.

On peut également recevoir des informations sensibles de la part de clients, fournisseurs ou autres partenaires qu'il nous appartient de préserver pour mériter la confiance de ceux-ci.

L'obligation de confidentialité reste en vigueur même après expiration de la relation d'affaires en question.

Alertes, plaintes et observations

Même si certains salariés, en raison de leurs activités, sont plus fréquemment exposés que d'autres, chacun peut être un jour confronté, sinon à une sollicitation, du moins à une situation ambiguë. Il est rappelé, en tout état de cause, que le salarié est invité, d'une manière générale, à s'interroger, à faire appel à son bon sens et à son discernement pour adopter le comportement approprié et, en cas de doute, à se tourner vers sa hiérarchie ou auprès du référent éthique de la chambre.

Ainsi, si un salarié découvre un cas d'éventuel non-respect des règles de déontologie, plusieurs options s'offrent à lui pour le signaler.

Il peut s'adresser à son supérieur hiérarchique, à la responsable des ressources humaines, ou à toute autre personne de son choix au sein de la CCI.

Par ailleurs, la CCI permet à tous les lanceurs d'alerte de pouvoir signaler de manière anonyme et sécurisée les suspicions de fraude. A cette fin, un espace dédié est disponible sur le site intranet de la CCI.

Toutes les affaires sont traitées confidentiellement. Les actions de représailles, de quelque nature que ce soit, ne sont pas tolérées.

Ce dispositif est destiné à permettre le recueil des signalements de bonne foi en provenance des salariés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires aux présentes dispositions. Ces signalements ne doivent pas avoir d'autre but que de contribuer à assurer la pleine application de ces dispositions.

Toute dénonciation de mauvaise foi (allégations faites dans l'intention de nuire) ou calomnieuse (dénonciation avec la conscience que les allégations sont en tout ou partie mensongères), peut donner lieu à des poursuites pénales. Elle peut également exposer le salarié à des sanctions disciplinaires.