

CONFLITS D'INTERÊTS

PROCEDURES ET POLITIQUES RATTACHEES
AU CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

MARS 2023

Référence : #105

Version du document : 1

econocom

Sommaire

1	Contexte et objectif	3
2	Champs d'application	3
3	Définitions	3
4	Situations à risques	4
5	Gestion des conflits d'intérêts	5
5.1	Déclaration de conflits d'intérêts, qui est concerné ?	5
5.2	Qui informer ?	5
5.3	Quelles informations transmettre ?	6
5.4	Comment sont traités les conflits d'intérêts ?	6
5.5	Spécificités en cas de conflit d'intérêts concernant un Administrateur ou un membre du Management Exécutif d'Econocom Groupe SE nommé par le Conseil d'Administration	6
5.6	Campagnes de déclaration	7
6	Sanctions	7

1 Contexte et objectif

Cette politique fixe les règles à suivre concernant la prévention, la détection et le traitement des conflits d'intérêts au sein d'ECONOCOM.

Les situations de conflits d'intérêts sont inhérentes à la vie de l'entreprise et peuvent, si elles ne sont pas correctement maîtrisées, avoir de lourdes conséquences (réputation, perte de confiance etc.). Les conflits d'intérêts peuvent également, dans certains cas, constituer les prémices d'une infraction de corruption.

ECONOCOM attend de chacun de ses Représentants¹ qu'il agisse dans les meilleurs intérêts du Groupe, qu'il évite et signale, sans délai, tout conflit d'intérêts.

2 Champs d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble des Représentants¹ d'ECONOCOM.

3 Définitions

Un **conflit d'intérêts** est une situation dans laquelle une personne intervenant au sein ou pour le compte d'ECONOCOM a un intérêt personnel, direct ou indirect, qui interfère, risque d'interférer ou semble interférer avec ses responsabilités professionnelles et cela au détriment de sa capacité à agir de manière objective et impartiale.

Cet intérêt personnel peut être affectif, familial, financier, associatif, culturel, sportif, politique, caritatif, religieux, syndical, philosophique, etc.

Il existe 3 types de conflits d'intérêts :

- **Conflit réel ou avéré** : la personne a un intérêt privé qui peut agir sur ses obligations professionnelles ;
- **Conflit apparent** : il s'agit d'une suspicion de conflit d'intérêts. La situation peut raisonnablement être interprétée comme porteuse d'un conflit réel. L'existence du conflit reste à vérifier au moyen d'une enquête ;
- **Conflit potentiel** : il n'existe pas encore de véritable conflit d'intérêts, néanmoins en cas de changement ou d'évolution de fonctions, un conflit pourrait naître entre les intérêts privés de la personne et ses obligations professionnelles.

Exemples : un acheteur détient des parts significatives dans une société susceptible de répondre à un appel d'offres lancé par le Groupe (conflit potentiel), la société en question

¹ Tel que défini dans la procédure #100 Introduction de chapitre : l'ensemble des personnes qui agissent au nom ou pour le compte d'ECONOCOM, quel que soit leur statut ou leur place dans l'organisation (mandataires sociaux, collaborateurs, agents, stagiaires etc.).

décide de répondre à l'appel d'offres (conflit apparent), l'acheteur travaille effectivement sur ce dossier d'appel d'offres (conflit réel).

4 Situations à risques

La diversité des liens pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts est telle que le Groupe ne peut anticiper tous les scénarios. Les principales situations à risques identifiées sont les suivantes :

- 1) **Détenir un mandat ou accepter une nomination¹** à :
 - a) des fonctions **politiques** à un niveau local ou national,
 - b) un poste **d'administrateur, de dirigeant ou de cadre** ou toute autre fonction similaire au sein d'une entreprise extérieure,
 - c) au sein du **Board d'une association** professionnelle ou commerciale ;
- 2) Être en capacité **d'influencer l'embauche**, la carrière ou la rémunération **d'un proche²** en interne ou chez un partenaire du Groupe.
A ce titre, les règles concernant l'emploi des proches sont précisées dans la procédure #105.1 Emploi des proches.
- 3) Avoir un **lien personnel étroit³** avec une personne associée à un fournisseur, un client, un sous-traitant, un concurrent, une société cible du Groupe ou l'acquéreur potentiel d'une entité que le Groupe envisage de céder, notamment lorsque les fonctions occupées permettent d'avoir une influence sur la relation;
- 4) Détenir un **intérêt pécunier**, direct ou indirect, chez un fournisseur, un client, un sous-traitant, un concurrent, une société cible du Groupe ou l'acquéreur potentiel d'une entité que le Groupe envisage de céder, notamment lorsque les fonctions occupées permettent de prendre la décision d'engager ECONOCOM vis à vis du tiers ou d'avoir une influence sur cette décision ;
- 5) **Accepter tout avantage, gratification ou service**, pour soi ou pour un proche, de la part d'un concurrent ou d'un partenaire d'affaires du Groupe (à l'exception des cadeaux et marques d'hospitalité modestes³).
- 6) **Utiliser tout bien ou ressource d'ECONOCOM ou d'un de ses clients à des fins personnelles.**

¹ Le risque de conflit d'intérêt est renforcé, si du fait de ce mandat ou de cette nomination la personne peut être amenée à prendre part à des décisions concernant directement les intérêts du Groupe sur son territoire ou périmètre d'élection.

² Par « lien étroit » ou « proche » il convient d'entendre : le conjoint ou le partenaire du collaborateur, ses parents, ses frères et sœurs, ses enfants ainsi que leurs conjoints, ses beaux-frères et belles-sœurs, ses beaux-parents, ses neveux et nièces, ses oncles et tantes, ses grands-parents, ses petits-enfants ou tout autre membre de l'entourage proche, y compris les relations sentimentales et/ou les amis proches.

³ Conformément à la procédure #101 Cadeaux et invitations

5 Gestion des conflits d'intérêts

ECONOCOM respecte la vie privée de ses Représentants¹, cependant les intérêts privés (mandats, liens relationnels étroits, intérêts financiers etc.) pouvant être à l'origine de conflits d'intérêts doivent être déclarés afin d'être correctement appréhendés, qu'ils soient ou non compatibles avec les intérêts du Groupe.

5.1 Déclaration de conflits d'intérêts, qui est concerné ?

L'ensemble des personnes agissant au nom ou pour le compte d'ECONOCOM peut être concerné par un conflit d'intérêts.

Il est de la **responsabilité de chacun, quel que soit son statut ou sa place dans l'organisation**, de signaler, sans délai, les liens ou affiliations le concernant qui pourraient avoir une influence réelle, potentielle ou apparente sur ses fonctions au sein ou pour le compte d'ECONOCOM.

Sont ainsi visés : les mandataires sociaux, les collaborateurs, les agents, les stagiaires etc.

En outre, les cadres dirigeants et les administrateurs du groupe font l'objet d'un suivi particulier.

Focus - recrutement /nomination

Dans le cadre des processus de recrutement et de nomination, il appartient au manager de s'assurer qu'il n'y a pas de problématique de conflits d'intérêts. Si un conflit est détecté, il est analysé selon le process standard (cf § 5.4 Comment sont traités les conflits d'intérêts).

5.2 Qui informer ?

Dès qu'ils surviennent, les conflits d'intérêts sont à porter à la connaissance du Comité Ethique à l'adresse suivante :

ethical.committee@econocom.com
--

Dans l'hypothèse où le conflit d'intérêts concerne un Administrateur ou un membre du Management Exécutif, c'est le Président du Conseil d'Administration qui doit être informé (cf § 5.5 Spécificités en cas de conflit d'intérêts concernant un Administrateur ou un membre du Management Exécutif nommé par le Conseil).

Si une personne soupçonne, de bonne foi, l'existence d'un conflit d'intérêts qui n'aurait pas été révélé par un collègue, elle a la possibilité d'en avertir le Comité Ethique en faisant un signalement via la plateforme d'alerte : <https://report.whistleb.com/fr/econocom>

¹ Tel que défini dans la procédure #100 Introduction de chapitre

5.3 Quelles informations transmettre ?

Afin de limiter le partage de données sensibles et personnelles, **seule la catégorie du conflit d'intérêts est à indiquer dans l'email** (cf §4 Les situations à risque).

Exemple: Bonjour, je vous signale être concerné par un conflit d'intérêts du fait de l'intérêt pécunier que je détiens chez un fournisseur.

5.4 Comment sont traités les conflits d'intérêts ?

Après réception d'un email signalant un conflit d'intérêts, **le Comité Ethique et/ou les référents éthiques prennent contact avec la personne afin de préciser la situation de manière objective et factuelle**. A cette occasion, peuvent être explicités notamment la nature du conflit, les intérêts en jeu, l'importance du conflit, les fonctions occupées, les pressions extérieures etc.

Sur base de cet échange, le Comité Ethique réalise une **analyse objective** de la situation, il peut à cette occasion consulter d'autres fonctions et/ou responsables. Une attention particulière est portée au respect du droit à la vie privée, ainsi tous les détails sur le conflit ne seront pas systématiquement communiqués aux personnes consultées lors du traitement du conflit.

Lorsqu'un membre du Comité Ethique et/ou un référent éthique est directement visé par le conflit, ce dernier ne participe à son traitement.

Dans l'hypothèse où l'analyse réalisée confirme l'existence d'un conflit d'intérêts, le Comité Ethique détermine les mesures à prendre pour résoudre ce conflit ; il s'assure que les mesures retenues sont adaptées et proportionnées à la situation en question.

La personne est informée par écrit des résultats de l'analyse et des mesures retenues.

Exemple de mesures :

- retrait d'un processus ou d'une décision ;
- mise en place d'une validation ou d'un contrôle spécifique par une tierce personne ;
- restriction temporaire d'un droit de signature ou d'accès à certaines informations ;
- etc.

Le Groupe attend de chacun de ses représentants qu'il respecte et applique les mesures prises pour gérer ces situations de conflit d'intérêts. Leur non-respect expose à un risque de sanctions (cf § 6 Sanctions).

Le conflit et les mesures retenues sont **consignés dans un registre**, dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au respect de la vie privée et à la protection des données personnelles (conformité au RGPD et à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 dite « Informatique et Libertés »).

5.5 Spécificités en cas de conflit d'intérêts concernant un Administrateur ou un membre du Management Exécutif d'Econocom Groupe SE nommé par le Conseil d'Administration

La présente politique ne dispense pas les Administrateurs et membres du Management Exécutif, nommés par le Conseil d'Administration d'Econocom Group, des obligations prévues par le règlement d'ordre intérieur du Conseil, adopté par le Conseil d'Administration en date

du 22 novembre 2012, et des prescriptions des articles 7:96 (conflit d'intérêts entre ECONOCOM et un Administrateur) et 7:97 (conflit d'intérêts intra-groupe) du Code belge des sociétés et des associations.

Il est rappelé, entre autres, que les Administrateurs et membres du Comité de Direction doivent informer le Président du Conseil d'Administration de toute possibilité de survenance d'un conflit d'intérêts. Ce dernier, s'il le juge nécessaire en fait un rapport au Conseil d'Administration.

Si le Conseil d'Administration est informé, le procès-verbal du Conseil fait état du conflit d'intérêts, de ses raisons, de la nature de la décision ou de l'opération en question ainsi que d'une justification de la décision qui a été prise par ECONOCOM. Le cas échéant, la personne concernée s'abstiendra de voter sur le point concerné.

Afin de prévenir les conflits d'intérêts, les opérations conclues entre les sociétés du Groupe ECONOCOM et les parties liées (dites « conventions réglementées ») font quant à elles l'objet d'une revue et d'une approbation par le Comité d'Audit.

5.6 Campagnes de déclaration

Les conflits d'intérêts sont à signaler dès qu'ils surviennent, cependant afin de prévenir tout oubli ou méconnaissance du process, des campagnes de déclaration spontanée peuvent être organisées par le Groupe ECONOCOM.

6 Sanctions

Toute situation de conflit d'intérêts non déclarée, ignorée ou dissimulée qui serait découverte par le Groupe pourra faire l'objet de sanctions internes, conformément aux dispositions en vigueur dans l'Entité concernée, et amener le Groupe à engager des poursuites devant les juridictions compétentes.

Cela s'applique également en cas de fausse déclaration ou de non-respect des mesures prises pour prévenir ou résoudre un conflit identifié.

Il est rappelé que certaines situations de conflits d'intérêts peuvent également constituer des délits punis pénalement, c'est le cas par exemple d'un abus de bien social, du trafic d'influence, du favoritisme etc.