

CHARTRE D'ETHIQUE PROFESSIONNELLE :

Objet :

La Charte éthique définit les principes et valeurs auxquels la société ALPICAM et l'ensemble de ses filiales (GRUMCAM Mindourou, ALPICAM EFA, ...) adhèrent et dont le but est de guider chaque collaborateur du Groupe dans la bonne pratique quotidienne de son métier.

L'intégrité, l'éthique, la responsabilité sociétale, la loyauté, le respect d'autrui, la transparence, la lutte contre la corruption et contre la concurrence déloyale constituent des valeurs fondamentales du Groupe dans la conduite de ses affaires.

Domaine d'application :

La présente Charte s'applique à tous les Collaborateurs du Groupe (mandataires sociaux, directeurs, cadres, employés...) ainsi qu'à toutes les personnes auxquelles le Groupe est associé tels que, ses clients, fournisseurs, conseils, commissaires aux comptes, consultants, sous-traitants, agents et autres sous-traitants représentant ALPICAM.

Les principes définis dans cette Charte incitent ALPICAM à conduire les affaires et à accomplir le travail de façon à maintenir et à renforcer la confiance des clients et parties prenantes.

Chaque Collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, se doit d'appliquer, dans la limite de ses fonctions et de ses responsabilités, les règles énoncées ci-après qui s'inscrivent dans le cadre d'une exécution loyale et de bonne foi de son contrat de travail ou de son mandat social. Il se doit également de veiller à ce que celles-ci soient également appliquées au sein de son équipe ou par les personnes qui sont sous sa responsabilité.

Les Collaborateurs ne respectant pas les lois ou réglementations applicables, ou les principes de cette Charte, s'exposent à des mesures disciplinaires conformément aux règlements intérieurs et/ou dispositions légales.

I. Respect des principes fondamentaux

I.1 Respect des lois et règlements

ALPICAM s'engage à réaliser les missions qui lui sont confiées dans le respect des lois et réglementations, et plus spécifiquement avec intégrité et dans le respect des parties prenantes, dans tous les pays où le Groupe exerce ses activités.

I.2 Respect des hommes

ALPICAM adhère aux principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail et attache une importance particulière à l'**interdiction du travail des enfants, du travail forcé et obligatoire.**



La politique des ressources humaines d'ALPICAM est basée sur des principes de **dignité**, de **respect mutuel** et de **confiance réciproque**.

Au-delà du simple respect des lois et règlements applicables en termes de droit du travail et de dialogue social dans chaque pays où ALPICAM exerce ses activités, ALPICAM s'est fixé comme objectifs :

- de promouvoir l'absence de discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- de promouvoir, sous toutes ses formes, la dignité au travail ;
- de respecter la vie privée des collaborateurs ;
- d'accompagner leur développement par une politique appropriée de formation professionnelle,
- de veiller à l'égalité de chance de promotion ;
- d'encourager l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés ;
- de promouvoir le respect de la liberté d'association et le droit de négociation collective ;
- de développer un dialogue social responsable auprès des collaborateurs et de leurs représentants.

À cet égard, ALPICAM s'engage à respecter les principes suivants :

- **Égalité des chances professionnelles et non-discrimination** : ALPICAM veille à ce que ses décisions concernant l'emploi (embauche, affectation, promotion, mutation, licenciement, rémunération, formation, ...) soient prises en fonction des compétences, du mérite, de la contribution à une équipe ou à une entité économique. ALPICAM exclut donc toute décision conduisant à une discrimination envers un collaborateur, notamment en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son origine, de ses convictions ou opinions.
- **Harcèlement** : ALPICAM n'accepte aucune forme de harcèlement qui puisse se traduire par une action, pression ou conduite à l'encontre d'un individu. Est prohibé, tout harcèlement sexuel ou non sexuel, physique ou verbal, qui par son caractère répétitif ou sa gravité porte atteinte à la dignité personnelle et rend l'environnement de travail hostile et déplaisant.

I.3 Protection des actifs

La conduite des activités d'ALPICAM doit être assurée dans le respect de l'intérêt du Groupe, de ses valeurs et de ses clients.

Les collaborateurs d'ALPICAM veillent particulièrement à la protection et à la rentabilité des investissements et des actifs qui leur sont confiés.

Les actifs comprennent notamment les bâtiments, le matériel ou biens incorporels, mais également les méthodes, savoir-faire, processus élaborés par ALPICAM, qui restent sa propriété.

Ces actifs ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles, illicites ou sans rapport avec les activités d'ALPICAM.

ALPICAM encourage au contraire ses collaborateurs au respect mutuel favorisant un bon environnement de travail.

– **Sécurité et Santé** : ALPICAM s'attache à préserver la santé, assurer la sécurité et la sûreté de ses collaborateurs. Dans cette optique, ALPICAM encourage un comportement proactif et préventif envers les risques en matière de santé, sécurité et sûreté.

Cette démarche de prévention vise à améliorer les conditions et le bien-être au travail. Elle s'inscrit dans une logique de **responsabilité sociale** et cherche à anticiper et à limiter les accidents de travail, les maladies professionnelles et leurs conséquences humaines, sociales et économiques. Elle se traduit par un fort engagement de la direction, des managers et de l'ensemble des collaborateurs tant par des actions de prévention, de communication, de formation ou d'accompagnement à la préservation de la sécurité et de la santé.

Elles se concrétisent au quotidien par l'implication de chacun.

I.4 Communication et Information

ALPICAM s'attache à l'exactitude des informations figurant dans les documents qu'elle émet.

Chaque collaborateur doit donc veiller à la qualité et à la précision des informations qu'il transmet à l'intérieur et à l'extérieur du Groupe. Il doit également ne pas communiquer à l'extérieur du Groupe les informations confidentielles qu'il pourrait détenir, quelles que soient ses fonctions.

Ces informations confidentielles concernent tant ALPICAM que ses partenaires commerciaux, et cette obligation subsiste même après le départ du collaborateur ou le terme de la relation contractuelle.

Au-delà de la confidentialité, les membres du personnel sont tenus de préserver l'image et la réputation de l'entreprise à travers leur discours ou les outils de communications informatiques que ce soit dans un contexte professionnel ou personnel.

I.5 Qualité et maîtrise des risques

La démarche qualité engagée par ALPICAM a pour objectif de satisfaire les attentes des parties prenantes internes et externes tout en respectant les exigences légales et réglementaires applicables.

Chaque collaborateur participe à l'amélioration continue des dispositifs et processus mis en place par ALPICAM pour piloter et développer une entreprise durable et responsable.

À ce titre, la maîtrise des risques est pour ALPICAM un facteur essentiel de sa pérennité, de son développement, de sa sécurisation de sa rentabilité et de son actionnariat.

La maîtrise des risques concerne à la fois les risques pour l'entreprise, pour ses collaborateurs, pour ses clients et pour les parties prenantes.

Cette démarche est pilotée par la Direction HSE, qui mobilise chacune des unités opérationnelles et fonctionnelles du Groupe pour les sujets qui les concernent. A cet égard, la Direction HSE établit et révisé de manière périodique une cartographie et une évaluation des risques juridiques, éthiques, opérationnels susceptibles d'avoir un impact sur le fonctionnement, les résultats et la pérennité du Groupe.

Elle a également pour mission de s'assurer que les unités opérationnelles prennent en compte ces risques dans leurs stratégies et leurs actions de toute nature, et cherchent à en améliorer la prévention.

II. Conduite des affaires

ALPICAM considère que la négociation et l'exécution des contrats qu'elle conclut avec ses clients, partenaires, sous-traitants ou fournisseurs doivent être conclues avec intégrité et la plus haute exigence éthique.

ALPICAM proscrit tout acte direct ou indirect de corruption ou de fraude et ne tolère aucun manquement en la matière. ALPICAM invite donc ses parties prenantes à adopter la même démarche et attend de ses agents, prestataires, sous-traitants, et fournisseurs de se conformer aux engagements de sa Charte Éthique. ALPICAM met en place des dispositifs pour s'assurer du respect de ses engagements lors de la sélection de ces partenaires et durant la réalisation des contrats.

ALPICAM considère en outre que les démarches commerciales doivent être menées en respectant le principe d'une concurrence loyale et en s'interdisant les ententes ou comportements pouvant être qualifiés de pratiques anticoncurrentielles.

II.1 la corruption

ALPICAM proscrit toute forme de corruption dans ses transactions commerciales ou administratives et s'engage à se soumettre aux textes de loi du Code pénal Camerounais réglementant la lutte contre la corruption.

ALPICAM interdit ainsi aux sociétés et collaborateurs du Groupe de promettre, d'offrir, ou de fournir à une société, une personne, ou à un groupe de personnes, un avantage quelconque, pécuniaire ou autre, dans le seul but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou de recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation. Aucune transaction commerciale ou administrative ne doit donner lieu à des comportements pouvant être qualifiés de corruption active ou passive, de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme.

II.2 Conflits d'intérêt

Un conflit d'intérêt correspond à une situation d'interférence entre l'intérêt d'un collaborateur et celui de l'entreprise, ou à une situation où l'intérêt de l'entreprise interfère avec celui des parties prenantes d'un projet, de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des missions confiées ou des fonctions d'un collaborateur.

ALPICAM exhorte chaque collaborateur de veiller à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité ou de mission, à ne pas détenir un intérêt ou à investir dans une entreprise, qui le placerait dans une situation de conflit d'intérêts avec le Groupe ou placerait le Groupe en situation de conflit d'intérêts avec des parties prenantes.

En cas de doute ou de survenance d'une telle situation, le collaborateur doit immédiatement en informer sa hiérarchie.

II.3 Cadeaux et invitations

La fourniture ou l'échange de cadeaux ou d'invitations qui peut contribuer aux relations commerciales peut être autorisée par ALPICAM mais doit être fait avec bon sens, en toute conscience, et en transparence.

Ces pratiques sont en conséquence interdites, quel qu'en soit le montant et la nature, lorsqu'elles visent à obtenir un avantage commercial déloyal ou à influencer sur un acte officiel,

lorsqu'elles ne respectent pas les règles mises en place dans le Groupe, ou plus largement lorsqu'elles sont contraires à des dispositions légales ou contractuelles.

II.4 Sous-traitance

ALPICAM gère avec ses ressources internes son développement et sa prospection. Cependant, pour se développer ou s'étendre vers une nouvelle zone géographique et/ou un nouveau domaine d'activité, le Groupe peut avoir recours à des agents, consultants ou sous-traitants.

ALPICAM considère que le recours à ces sous-traitants doit être exceptionnel et s'accompagner d'un strict contrôle de la réputation des sous-traitants, de la nature, la qualité et de la réalité de leurs prestations.

L'engagement de ces sous-traitants fait l'objet d'une procédure spécifique et requiert l'avis préalable de la Direction Générale et de la Direction des secteurs concernés. La rémunération de ces sous-traitants doit être en rapport avec leurs prestations et le paiement conforme aux conditions de leur contrat conclu dans le respect des procédures internes à ALPICAM.

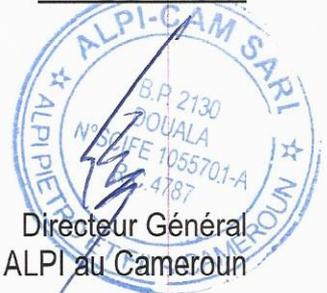
Le développement et la mise en œuvre de cette charte, des activités qui la matérialisent relèvent de la responsabilité première du Directeur Général et ses collaborateurs. Il est indispensable que chacun agisse en cohérence avec ces principes et demeure un acteur responsable et impliqué.

Les membres du personnel et les partenaires du Groupe ALPI au Cameroun sont tenus de marquer entièrement leur adhésion aux objectifs visés par la présente déclaration.

La présente Charte peut être modifiée ou révisée à tout moment à l'initiative de la Direction Générale.

Fait à Douala, le 28 Juin 2022 (v.01).

Emmanuel Bon



Directeur Général
Groupe ALPI au Cameroun