
CODE DE CONDUITE & POLITIQUE ÉTHIQUE

Group ConHexa – Date de mise en vigueur : 01/01/2025

Document disponible sur : <https://www.conhexa.com/>

1. Préambule

Chez Group ConHexa, nous plaçons l'intégrité, le respect, la transparence et la responsabilité au cœur de nos activités. Ce Code de conduite établit les principes, règles et comportements que nous attendons de tous nos collaborateurs, partenaires, fournisseurs et sous-traitants. Il constitue un guide pour garantir une conduite éthique et conforme, quel que soit le lieu ou la nature de nos opérations.

Ce Code vise à :

- Respecter strictement les lois et réglementations applicables localement et internationalement.
- Protéger les droits humains conformément aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- Prévenir toute forme de corruption, de fraude, de conflit d'intérêts et d'exploitation.
- Promouvoir un environnement de travail sûr, inclusif, respectueux et équitable.
- Assurer la confidentialité et la protection des données.

2. Champ d'application

Ce Code s'applique à :

- Tous les salariés, dirigeants, intérimaires, stagiaires et collaborateurs de Group ConHexa.
- Tous les partenaires commerciaux, fournisseurs, sous-traitants et tiers agissant pour notre compte.
- L'ensemble des activités, y compris la chaîne d'approvisionnement.

3. Principes fondamentaux

- Intégrité et honnêteté : agir avec loyauté, transparence et responsabilité dans toutes les interactions professionnelles.
- Respect des lois : respecter toutes les lois, normes et réglementations applicables.
- Égalité et non-discrimination : garantir l'égalité des chances, interdire toute discrimination, harcèlement ou intimidation.
- Confidentialité : protéger les informations internes, clients, partenaires et données personnelles.
- Santé, sécurité et environnement : garantir un cadre de travail sécurisé, sain et respectueux de l'environnement.
- Engagement anti-corruption : zéro tolérance pour la corruption, les pots-de-vin, commissions occultes et pratiques frauduleuses.

4. Respect des droits humains et normes internationales

Nous adhérons strictement à :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme.
- Les conventions fondamentales de l'OIT, notamment :
- Travail des enfants : interdiction formelle du travail des mineurs (âge minimum légal de 16 ans, 15 ans pour apprentissage). Contrôle systématique de l'âge à l'embauche.
- Salaires et avantages : rémunération conforme au SMIC ou aux minima conventionnels, versement des cotisations sociales obligatoires.
- Durée du travail : respect strict des durées légales (35h/semaine, maximum 48h/semaine). Suivi rigoureux des horaires via outils SIRH.
- Esclavage moderne et travail forcé : interdiction absolue.
- Harcèlement et intimidation : tolérance zéro.

Nous exigeons de nos fournisseurs et sous-traitants le respect de ces mêmes normes, appuyé par des clauses contractuelles et audits réguliers.

5. Politique RH et développement du capital humain

Notre politique RH est guidée par :

- La création d'un environnement de travail sain, respectueux, sûr et inclusif.
- L'égalité des chances à chaque étape : recrutement, formation, évolution.
- La promotion de la diversité et de la mixité.
- L'accompagnement au développement professionnel et à la formation continue.
- Le bien-être au travail via des mesures de prévention santé et sécurité.

Objectifs mesurables :

- Maintien d'un taux élevé de formation des collaborateurs.
- Équilibre femmes/hommes dans les postes de management.
- Réduction du taux d'accidents du travail avec pour objectif zéro accident.

6. Lutte contre la corruption et pratiques éthiques

- Zéro tolérance vis-à-vis de la corruption, des pots-de-vin, avantages indus ou commissions occultes.
- Les cadeaux ou invitations sont strictement limités à des montants raisonnables, conformes aux usages professionnels, transparents et ne doivent en aucun cas influencer une décision commerciale ou contractuelle.
- Contrôles réguliers dans la chaîne d'approvisionnement pour prévenir et détecter tout risque de corruption ou de travail forcé.

7. Gestion des conflits d'intérêts

Les collaborateurs et partenaires doivent éviter toute situation où leurs intérêts personnels entreraient en conflit avec ceux de Group ConHexa. Toute situation potentielle doit être déclarée sans délai à la hiérarchie ou aux responsables compliance.

8. Procédures de contrôle, suivi et preuves

- Recrutement : utilisation de méthodes objectives, notamment la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), absence totale d'emploi de mineurs, vérification systématique des pièces d'identité, contrôle du casier judiciaire pour postes sensibles (exigences OEA).
- Paie : conformité totale avec la législation, contrôle régulier des bulletins de paie, organisation des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires, temps de travail, égalité professionnelle, qualité de vie au travail.
- Temps de travail : suivi précis via SIRH Kélio Bodet, gestion des heures supplémentaires, alertes automatiques et archivage sécurisé des données.
- Harcèlement : politique claire inscrite dans le règlement intérieur, canal confidentiel de signalement, suivi rigoureux des dossiers.
- Audits : audits internes réguliers intégrés aux certifications (BRC Storage), audits externes par prestataires spécialisés, coopération active avec les autorités compétentes (médecine du travail, inspection du travail, URSSAF, etc.).

9. Protection des lanceurs d'alerte

- Mise à disposition d'un canal sécurisé, confidentiel et accessible pour signaler toute violation.
- Garantie de protection contre toute forme de représailles.
- Traitement impartial, confidentiel et rapide des signalements.

10. Sécurité des informations et protection des données

- Protection rigoureuse des données personnelles et sensibles des collaborateurs, clients, partenaires et tiers.
- Respect des principes de confidentialité, intégrité, disponibilité et résilience des systèmes d'information.
- Obligation de notification immédiate à la direction en cas de violation ou fuite de données.
- Collaboration complète avec les autorités compétentes en cas d'enquête ou d'incident.

11. Sanctions

Toute violation de ce Code pourra entraîner :

- Sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.
- Résiliation des contrats avec partenaires non conformes.
- Actions judiciaires, selon la gravité des faits.

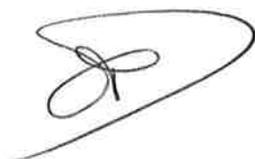
12. Engagement

Chaque collaborateur, fournisseur et partenaire doit s'engager à respecter ce Code et en faire la promotion auprès de ses équipes et sous-traitants.

Fait le : 06/01/2025

A : Steenvoorde

CEO : Hilde DEJONGHE



CEO : Luc VAN HOLZAET



