



# **CODE DE CONDUITE**

## Sommaire

1. Objectifs et principes .....	4
Notre mission .....	5
Notre vision .....	5
Nos valeurs.....	5
2. Champ d'application du présent Code.....	6
3. Prise de décision : faire le bon choix et prendre ses responsabilités .....	7
4. Bienveillance et empathie : se traiter mutuellement avec respect et dignité.....	8
5. Sécurité du lieu de travail .....	9
6. Informations confidentielles et confidentialité des données .....	10
7. Conflit d'intérêts .....	13
8. Cadeaux, divertissement et activités politiques.....	14
9. Prévention et détection des infractions .....	16
10. Communications.....	18
11. Dénonciation d'une inconduite .....	19

## **Le mot de Mirjam 't Lam, Directrice générale**

Au nom du Comité exécutif, j'ai le plaisir de vous présenter le Code de conduite d'Oikocredit. Notre Code de conduite met l'accent sur nos valeurs et notre engagement à construire l'avenir d'Oikocredit sur les bases de l'intégrité et de la confiance. Dans un écosystème mondial complexe et en évolution rapide, il sert de ligne directrice à nos collègues dans leur travail quotidien.

En tant qu'investisseur à impact social, Oikocredit mène un travail multidimensionnel et de grande envergure. Nos collègues sont nos agents de changement et d'impact tout en étant responsables de leurs actions. Le Code de conduite ne fait que réitérer et renforcer notre engagement en faveur d'un fonctionnement éthique, socialement responsable et équitable.

Oikocredit crée un impact social en favorisant un réseau diversifié de partenaires dans le monde entier - et notre plus grand atout est la collaboration. Oikocredit ne progresse que lorsque nous faisons tous des pas en avant, en gardant nos principes directeurs au cœur de tout ce que nous faisons.

Pour continuer à travailler de manière significative en mettant l'accent sur l'impact social à travers un large éventail de régions et de contextes, de partenaires et d'investisseurs, notre Code de conduite établit le cadre collaboratif et progressif par lequel Oikocredit et son personnel évoluent vers un avenir meilleur.

Merci,

*Mirjam 't Lam*

## 1. Objectifs et principes

Oikocredit est un investisseur à impact social et une coopérative mondiale avec plus de quatre décennies d'expérience dans la promotion du développement durable par le biais d'investissements. Guidés par le principe d'autonomisation des personnes à faibles revenus pour améliorer leurs moyens de subsistance, nous soutenons des organisations partenaires en Afrique, en Asie et en Amérique latine en leur accordant des prêts, en prenant des participations et en renforçant leurs capacités.

Le respect entre les personnes implique l'honnêteté et la sincérité. Oikocredit est déterminé à écouter avec un esprit ouvert et à communiquer en toute transparence sur tous les paramètres de ses propres politiques, sachant que **l'intégrité** est l'une de nos valeurs essentielles et un élément fondamental de nos activités quotidiennes.

Ce code de conduite définit les principales règles de comportement qui régissent toutes nos actions et exprime ce que nous aspirons à être : l'un des agents d'investissement social les plus renommés au monde et un exemple d'intégrité dans les affaires.

Cette mission sera menée conformément aux **principes fondamentaux** ci-dessous :

- Respect des lois, normes et règlements applicables
- Égalité des chances par l'inclusion et la non-discrimination
- Respect des collègues, d'Oikocredit et de nos parties prenantes.
- Faire ce qu'il faut et demander conseil en cas de doute
- Assumer sa responsabilité personnelle

Cela signifie que, dans l'accomplissement de notre mission, nous devons nous conformer aux règles en vigueur là où nous opérons, en adoptant une approche coopérative, honnête et transparente lorsque nous communiquons avec les autorités publiques et les régulateurs. Agir avec intégrité implique également de préserver le respect mutuel, l'éthique des affaires, l'inclusion socio-économique et l'environnement, en sachant que nous sommes tous responsables des résultats de nos décisions.

En travaillant avec nos partenaires, nos membres, nos investisseurs et entre nous, nous nous engageons à respecter **la mission et les valeurs** d'Oikocredit :

*Oikocredit est guidé par le principe de l'autonomisation des personnes. Notre expérience prouve que le moyen le plus efficace et le plus durable d'aider les personnes dans le besoin est de leur donner la possibilité de s'aider elles-mêmes.*

### **Notre mission**

Oikocredit incite chacun à investir de façon responsable. Nous apportons des services financiers et soutenons des organisations afin d'améliorer de façon durable la qualité de vie des personnes à faibles revenus.

### **Notre vision**

Une société juste à l'échelle mondiale, dans laquelle les ressources sont partagées de façon durable ; où chaque personne peut faire les choix nécessaires pour vivre dans la dignité.

### **Nos valeurs**

#### ***L'humain***

Oikocredit soutient des organisations qui offrent des opportunités financières aux personnes défavorisées, indépendamment de leur foi, de leur culture, de leur âge ou de leur sexe.

#### ***Le partage***

Oikocredit offre un cadre pour le partage significatif. Une répartition inégale des ressources, de la richesse et du pouvoir peut conduire à des conflits. Lorsque la communauté mondiale est prête à partager ce qu'elle possède, à se respecter mutuellement et à travailler ensemble, la justice et la paix peuvent prévaloir.

#### ***Esprit œcuménique***

Partout dans le monde, des croyants sont prêts à partager leurs ressources. Oikocredit fait partie de cette coalition mondiale de solidarité.

#### ***Le travail à la base***

Le développement est plus efficace lorsqu'il émane de la base. Dans la culture coopérative d'Oikocredit, les initiatives et la participation des personnes sont au cœur de tous les actes et de toutes les politiques.

### **Intégrité**

Le respect entre les personnes implique l'honnêteté et la sincérité. Oikocredit est déterminé à écouter avec un esprit ouvert et à communiquer en toute transparence sur tous les paramètres de ses propres politiques.

### **Environnement**

Un écosystème équilibré est la base de la vie et, comme tel, doit être préservé. Oikocredit estime qu'un équilibre sain dans la nature ne peut être atteint que dans un monde où les ressources et le pouvoir sont répartis équitablement.

Nous sommes conscients du fait que ce code ne peut pas couvrir toutes les situations spécifiques. Il doit plutôt servir de guide général pour nos décisions, à appliquer à l'aide de nos valeurs et de notre jugement personnels, en demandant conseil si nécessaire.

## **2. Champ d'application du présent Code**

Le présent Code de conduite s'applique à **toutes les personnes travaillant pour Oikocredit International dans le monde**, y compris ses filiales, succursales et bureaux ; aux prestataires externes (par exemple, les contractants et les consultants) ; aux stagiaires et aux étudiants ; aux membres du personnel temporaire et permanent ; aux directeurs (membres statutaires et non statutaires du Comité exécutif); aux membres du Conseil de surveillance et du Conseil des membres (" **Collègues** ").

Parallèlement à ce code, **d'autres politiques et lignes directrices peuvent s'appliquer**, en fonction, par exemple, des statuts professionnels spécifiques et des meilleures pratiques opérationnelles. En outre, nous devons veiller au respect des lois, normes et réglementations applicables dans toutes les juridictions où nous exerçons nos activités.

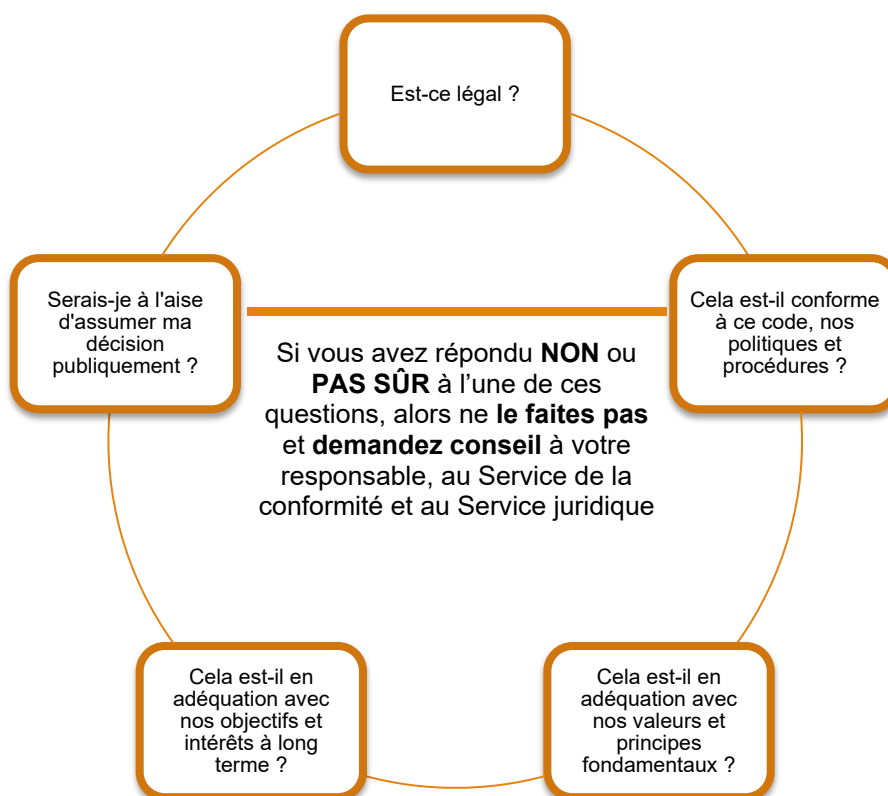
Chacun d'entre nous recevra une formation et devra périodiquement reconnaître qu'il a pris connaissance du présent code de conduite et des politiques connexes, qu'il les comprend et qu'il accepte de s'y conformer. Tout manquement à cet égard peut être considéré comme une violation grave des conditions d'emploi et donner lieu à des mesures disciplinaires.

Les dernières versions des politiques d'Oikocredit et de ce Code resteront disponibles dans notre bibliothèque des politiques et procédures. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à en parler à votre responsable, aux Ressources humaines ou au Service de la conformité.

### 3. Prise de décision : faire le bon choix et prendre ses responsabilités

Le succès de notre mission dépend directement des valeurs et du comportement responsable de chaque Collègue, ainsi que des décisions prises dans le respect des normes éthiques d'Oikocredit. Pour cela, il faut s'assurer de l'engagement éthique de chacun au sein d'Oikocredit et gagner la confiance de nos membres, partenaires, investisseurs, ainsi que toutes autres parties prenantes, telles que la société civile, les communautés et les autorités publiques dans toutes les régions où nous exerçons nos activités.

Lorsque vous êtes confronté à un **dilemme éthique**, posez-vous les questions suivantes :



A Oikocredit, nous sommes tous des **gestionnaires de risques à plein temps**. Cela signifie que nous devons adopter une approche basée sur le risque et prendre des mesures pour prévenir, détecter et gérer les événements susceptibles d'avoir un impact sur la réalisation de nos objectifs, y compris les fautes et les violations potentielles :

- au présent code, aux réglementations anti-fraude ou anti-blanchiment d'argent ;
- aux règles du GDPR (Protection des données à caractère personnel) ;

- aux normes environnementales ou sociales ;
- aux politiques et directives internes.

Afin de répondre aux exigences réglementaires et commerciales, nous devons **tenir à jour une documentation et des preuves exactes** de nos activités, transactions, décisions, etc. qui doivent être disponibles lors des inspections et audits occasionnels.

Nous avons intégré les facteurs ESG et la gestion de la performance sociale dans nos processus d'investissement, dès la sélection (via un tableau de bord ESG), puis lors du suivi. Nous incluons les aspects de contribution à impact positif dans notre approche de l'impact social, dans le but d'améliorer le bien-être des personnes à faibles revenus et de ne pas nuire à l'environnement.

Nos parties prenantes sont convaincues que chacun d'entre nous exercera ses fonctions **avec le soin et l'attention** qui s'imposent, en protégeant et en soutenant la viabilité à long terme des activités d'Oikocredit. Il est de notre responsabilité d'être conscients des risques qui peuvent résulter de nos décisions et de gérer ces risques de manière appropriée. En fin de compte, **nous sommes responsables des normes que nous tolérons.**

#### **4. Bienveillance et empathie : se traiter mutuellement avec respect et dignité**

L'une des forces d'Oikocredit est la nature interculturelle inhérente à nos relations d'affaires et aux membres de notre personnel. **Une grande partie de notre succès repose sur le fait que nous embrassons la diversité, l'inclusion et l'égalité** - des valeurs clés pour assurer l'égalité des chances pour tous, en soutenant les différentes histoires, personnalités et perspectives de chacun.

**Le respect mutuel est essentiel** pour développer la confiance, l'esprit de partenariat et un environnement de travail sûr. Nous avons à cœur d'offrir un environnement de travail diversifié et inclusif où toutes les idées, perspectives et origines sont prises en compte. Aucun d'entre nous ne devrait subir de discrimination fondée sur l'origine ethnique, la couleur, l'âge, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle, la grossesse, l'identité de genre ou la situation matrimoniale. Nous abordons le dialogue au sein de la coopérative avec un esprit ouvert, en recherchant activement la diversité de pensée. Nous acceptons les différences et apprécions la contribution de chacun. Nous sommes conscients des sensibilités culturelles — ce qui est acceptable dans une culture peut ne pas l'être dans une autre. Le retour d'information, les critiques et les remises en question se font toujours de manière appropriée et respectueuse. Nous plaçons l'intérêt collectif de l'organisation au-dessus de l'intérêt personnel.



A Oikocredit, **nous offrons l'égalité des chances à tous**. Nous nous efforçons d'être impartiaux et objectifs et veillons à ce que nos sentiments personnels, nos préjugés et nos préférences n'influencent pas nos décisions en matière d'emploi. Nous veillons à ce que **tous les employés se sentent bien accueillis et connectés les uns avec les autres**. Nous adoptons une attitude d'écoute et d'ouverture d'esprit. Nous nous efforçons de trouver un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, nous veillons à notre bien-être et à celui des autres et nous sommes respectueux du temps de chacun.

## 5. Sécurité du lieu de travail

Nous créons un espace sûr et encourageons les gens à s'exprimer. Nous acceptons les opinions différentes et reconnaissons les voix différentes. **Toutefois, nous ne tolérons aucune forme de harcèlement illégal, de comportement hostile ou d'intimidation**. Par harcèlement, nous entendons tout comportement non désiré à l'égard d'une personne et qui découle de caractéristiques individuelles. Les actes de harcèlement peuvent varier, mais ont généralement pour but ou pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Parmi les exemples, on peut citer les avances sexuelles non désirées, les menaces de violence et les commentaires offensants - rien de tout cela n'est acceptable à Oikocredit. Il en va de même pour les comportements irrespectueux en général, y compris l'humiliation, l'insulte, l'intimidation ou l'isolement d'autrui.

**Nous encourageons chacun à signaler les comportements non désirés**. N'oubliez pas que tous les cas feront l'objet d'une enquête et que vous ne subirez jamais de représailles pour avoir fait un signalement de bonne foi. Si vous êtes victime ou témoin de comportements indésirables ou inappropriés qui portent atteinte à votre dignité psychologique ou physique ou à celle d'une autre personne, vous pouvez contacter notre responsable de la confidentialité, votre supérieur hiérarchique, le service des ressources humaines ou le service de la conformité.

**CAS PRATIQUE.** Vous avez entendu un collègue parler d'un autre collègue en utilisant un langage raciste, ou vous avez été témoin de commentaires sexuellement suggestifs et inappropriés de la part d'un collègue envers un autre collègue. Que devez-vous faire ?

Chacun à Oikocredit est responsable du maintien d'un environnement de travail respectueux et collaboratif, où les victimes de harcèlement ou de discrimination ne se sentent pas ignorées et ne craignent pas de représailles. Vous pouvez vous adresser directement à votre collègue. Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour le faire, contactez le responsable de la confidentialité, votre supérieur ou les ressources humaines pour obtenir des conseils.

Il n'y aura **pas de représailles** à l'encontre d'une personne qui dépose une plainte de bonne foi ou qui coopère à des enquêtes concernant une discrimination ou un harcèlement.

## 6. Informations confidentielles et confidentialité des données

Nous devons préserver la confidentialité des informations d'Oikocredit, ainsi que celles des parties prenantes, qu'elles soient financières, personnelles ou professionnelles. **En cas de doute, partez du principe que les informations que vous avez reçues sont confidentielles et demandez conseil.**

**CAS PRATIQUE.** L'un de nos partenaires a des doutes sur la manière de mettre en place une structure de gouvernance adéquate. Le représentant de ce partenaire vous demande s'il est possible d'obtenir le soutien de l'équipe de renforcement des capacités d'Oikocredit. Pouvez-vous partager les informations (potentiellement confidentielles) de ce partenaire avec un collègue d'Oikocredit expert en la matière ?

Dans ce cas, vous partagez des informations en interne pour agir au mieux des intérêts du partenaire et augmenter les chances d'une coopération réussie. Si vous êtes sûr que cela est conforme aux réglementations et politiques applicables (par exemple, la politique autour de la protection des données à caractère personnel d'Oikocredit, qui contient entre autres des directives sur la manière de traiter les données personnelles ou sensibles) et si votre collègue possède l'expertise dans le domaine, vous pouvez partager l'information avec cette personne.

Partager des informations confidentielles de manière inappropriée peut entraîner des violations aux obligations légales et contractuelles d'Oikocredit (par exemple, les Accords de confidentialité). Veillez toujours à limiter les informations que vous partagez, en faisant savoir au destinataire que ces informations sont confidentielles et soumises à des restrictions liées à leur utilisation ou à leur diffusion.

Citons les exemples suivants de **bonnes pratiques** :

- Ne recueillir que les données nécessaires à des fins professionnelles précises.
- Préserver la confidentialité des informations relatives à nos parties prenantes, à moins que la divulgation ou l'utilisation de ces informations ne soit clairement autorisée/exigée par la loi applicable ou avec le consentement explicite des personnes/entités intéressées.
- Ne partager les informations relatives aux parties prenantes qu'avec les collègues qui en ont réellement besoin afin de servir au mieux les intérêts des personnes/entités concernées, conformément aux réglementations applicables et à nos règles internes.

- Ne jamais divulguer des informations confidentielles aux membres de votre famille et à vos proches.
- Que vous soyez au bureau ou pas, tâchez de garder votre bureau propre et mettez sous clé tout document ou appareil pouvant contenir des données confidentielles, privées ou sensibles.
- Méfiez-vous des liens, courriels ou appels téléphoniques suspects et utilisez des mots de passe forts en combinant majuscules et minuscules, des chiffres et des symboles.
- En cas de doute, traitez toujours les informations de manière strictement confidentielle.

**CAS PRATIQUE.** Un collègue s'occupe d'un potentiel partenaire, qui s'avère être votre ancien employeur. Il vous demande si vous pouvez partager certaines informations commerciales et financières qui ne sont pas accessibles au public, en expliquant que cela préserverait les intérêts d'Oikocredit en nous permettant de mieux comprendre les risques liés à cette relation potentielle. Dans cette situation, pouvez-vous partager ces informations avec votre collègue ?

Non, ce n'est pas possible. Vous avez toujours l'obligation légale de protéger les informations confidentielles de votre ancien employeur et, par conséquent, lui demander d'abord son autorisation. En divulguant de telles informations sans autorisation préalable, vous enfreindriez le présent Code de conduite et vous vous exposeriez, ainsi qu'Oikocredit, à des poursuites.

Nous devons également être conscients de notre obligation de nous conformer à la **loi relative à la protection des données à caractère personnel**, dont l'un des principaux objectifs est la protection des libertés et droits fondamentaux liés aux données personnelles, c'est-à-dire toute information relative à une personne physique qui peut être utilisée pour l'identifier directement ou indirectement (par exemple : nom, numéro d'identification, données de localisation, identifiants en ligne, facteurs physiques, économiques ou sociaux).

**Sauf autorisation préalable, nous devons nous abstenir de collecter, traiter ou utiliser des données à caractère personnel.** Si des données personnelles doivent être obtenues et traitées, elles doivent l'être de manière légale et juste, et n'être conservées que pendant la durée nécessaire à leur utilisation (voir *Les 7 principes clés du RGPD* ci-dessous). **Toutes les données personnelles doivent être sécurisées** afin d'éviter tout accès, modification, transmission, publication, perte ou dommage non autorisés. Chacun d'entre nous doit s'assurer que les nouveaux projets de traitement des données personnelles sont conformes à la réglementation applicable. **Les erreurs, irrégularités et violations concernant les données personnelles doivent être rapidement signalées.**

Toutes les violations de données peuvent être signalées par courriel à l'adresse [databreach@oikocredit.org](mailto:databreach@oikocredit.org), ou par l'intermédiaire du Responsable des applications et de l'infrastructure informatiques au +31 651929305, ou de l'Architecte des infrastructures et des logiciels informatiques au +31 638508834. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à en parler à votre responsable ou au Service de la conformité.

#### Les 7 principes clés du GDPR (Loi relative à la protection des données à caractère personnel)

- **Le principe de licéité, loyauté et transparence.** Il doit exister un motif pour le traitement de toute donnée personnelle (par exemple, le consentement de la personne, ou des obligations contractuelles ou légales). Le processus de collecte, d'utilisation et de gestion des données personnelles doit être ouvert et clair, conformément aux attentes de l'individu.
- **Le principe de finalité.** Les données à caractère personnel doivent être collectées pour des finalités déterminées, explicites, légitimes et documentées, et ne pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités.
- **Le principe de proportionnalité.** Nous devons collecter le minimum de données à caractère personnel nécessaires à la réalisation des objectifs définis, en réexaminant ces données de temps à autre afin de supprimer ou de rendre anonymes celles qui sont inutiles..
- **Le principe de pertinence des données.** Nous devons prendre toutes les mesures raisonnables pour que les données à caractère personnel qui sont inexactes (eu égard aux finalités pour lesquelles elles sont traitées) soient rapidement supprimées ou rectifiées.
- **Le principe de durée limitée de conservation des données.** En règle générale, nous ne pouvons pas conserver les données plus longtemps que nécessaire et nous devons être en mesure de justifier la raison de la conservation de ces données.
- **Le principe de sécurité et de confidentialité.** Les données à caractère personnel doivent être traitées d'une manière qui garantisse leur sécurité appropriée, y compris la protection contre le traitement non autorisé ou illicite et contre la perte, la destruction ou l'endommagement, au moyen de mesures techniques ou organisationnelles adéquates.
- **Le principe de responsabilité.** Nous sommes tenus de respecter les lois applicables en matière de protection des données. Nous devons donc être en mesure de démontrer que nous nous y conformons en conservant les preuves nécessaires, en mettant en œuvre des mesures de sécurité appropriées et en signalant toute violation de données à caractère personnel.

## 7. Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle un collègue a, ou peut être perçu comme ayant, un intérêt susceptible d'influencer la motivation ou la prise de décision de ce collègue lorsqu'il agit en sa qualité officielle au sein d'Oikocredit. De tels conflits peuvent survenir, par exemple, entre collègues, départements ou relations d'affaires. En d'autres termes, il y a conflit d'intérêts lorsqu'une personne **se trouve des deux côtés d'une transaction**, indépendamment du fait qu'une irrégularité se produise ou non.

Nous devons prendre des mesures pour éviter qu'un conflit d'intérêts n'affecte Oikocredit et ses parties prenantes. Ces mesures comprennent l'identification précoce, la prévention et les contrôles de gestion afin de garantir une atténuation rapide des risques encourus, idéalement avant qu'un conflit d'intérêts ne se matérialise, en évaluant chaque situation potentielle au cas par cas.

Oikocredit utilise plusieurs **moyens pour gérer les conflits d'intérêts**, notamment :

- Les politiques, procédures, systèmes et contrôles opérationnels établis dans notre politique de gestion des conflits d'intérêts.
- L'information de la partie concernée du conflit d'intérêts et de son impact probable sur elle.
- Éviter de fournir le service, l'activité ou la matière donnant lieu au conflit d'intérêts, lorsque celui-ci ne peut être évité ou géré efficacement par d'autres moyens.
- Signaler rapidement au supérieur hiérarchique, au service des ressources humaines ou au secrétaire général tout conflit d'intérêts potentiel ou existant.
- Barrières de restriction de l'information pour empêcher la circulation de l'information entre les parties en conflit.
- Exiger que les parties se retirent de toute décision ou discussion dans laquelle elles pourraient avoir un conflit d'intérêts.

**CAS PRATIQUE.** Votre service cherche désespérément un nouveau logiciel pour automatiser ses processus. Jusqu'à présent, la solution la plus intéressante pourrait être fournie par l'entreprise dans laquelle travaille votre conjoint. Y a-t-il un conflit dans ce cas ?

Le fait que le fournisseur potentiel soit également l'employeur de votre conjoint pourrait être considéré comme influençant votre jugement - donc oui, il y a un conflit potentiel. Dans ce cas, assurez-vous que tous les décideurs sont conscients du conflit potentiel et abstenez-vous de toute implication dans le processus de passation de marché.

En cas de conflit ou de conflit potentiel entre vos intérêts personnels et les intérêts d'Oikocredit ou de ses parties prenantes, vous devez divulguer ce conflit et le résoudre de manière transparente. Veuillez à consulter notre politique de conflit d'intérêts pour plus de détails sur les directives et procédures d'Oikocredit, notamment en ce qui concerne les situations impliquant **des personnes occupant des postes politiquement exposés, l'embauche de proches, les activités professionnelles extérieures et les conflits entre collègues et les relations d'affaires d'Oikocredit.**

Par exemple, il est important pour Oikocredit de s'assurer que le poste d'un collègue dans une autre entité n'entre pas en conflit avec nos intérêts organisationnels. Ainsi, un collègue qui souhaite entreprendre des activités ou des fonctions auxiliaires dans une autre entité doit d'abord évaluer les conflits d'intérêts potentiels avec son supérieur hiérarchique et les ressources humaines.

## 8. Cadeaux, divertissement et activités politiques

Le fait de donner et de recevoir des cadeaux varie d'une culture à l'autre. Toutefois, en fonction du contexte et des personnes concernées, il peut sembler que l'acceptation d'un cadeau crée une obligation de notre part. **C'est pourquoi, en règle générale, Oikocredit n'autorise pas l'offre ou l'acceptation de cadeaux,** à moins qu'ils ne soient raisonnables, proportionnés et à des fins commerciales légitimes.

Par cadeau, nous entendons toute chose de valeur offerte ou acceptée par une personne ou une entité avec laquelle Oikocredit traite dans le cadre de ses activités, ou par un membre du personnel d'Oikocredit impliqué dans le traitement d'une affaire connexe. Les cadeaux peuvent être en espèces ou en nature, notamment des privilèges ou des avantages tels que des billets, des dons caritatifs, des œuvres d'art, des bijoux, etc. Ils peuvent également prendre la forme de divertissements, tels que des événements sociaux, des repas ou des boissons, des activités culturelles ou récréatives, des événements payants, etc.

**CAS PRATIQUE.** La Fondation XYZ, partenaire potentiel, est sur le point de faire approuver un investissement par Oikocredit. Avant la décision du comité de crédit, vous proposez à votre contact chez XYZ de vous rencontrer dans un nouveau restaurant coûteux que vous avez voulu essayer pour examiner une dernière fois les documents de la fondation. Cela pose-t-il un problème ?

Oui, car il semble qu'il s'agisse d'une situation de contrepartie dans laquelle le repas raffiné est échangé contre votre influence positive dans le processus d'approbation de l'investissement. N'acceptez ou n'offrez jamais de cadeaux ou de divertissements qui ne sont pas strictement conformes à ce Code.

**Toute corruption, réelle ou apparente, est inacceptable à Oikocredit**, quelles que soient sa forme et ses circonstances. Nous atténuons ces risques non seulement par les mesures que nous prenons concernant les conflits d'intérêts, mais aussi par nos directives générales sur les cadeaux, les divertissements et les activités politiques :

- Éviter de donner ou d'accepter des cadeaux, des faveurs et des gratifications qui pourraient influencer ou être perçus comme influençant votre jugement professionnel ou l'exercice de vos fonctions.
- Tous les cadeaux doivent être signalés et documentés auprès du Directeur des finances et risques.
- Les avantages personnels (prêts, services, remises, etc.) et les cadeaux d'une valeur supérieure à 50,00 euros doivent être refusés.
- Oikocredit n'apporte pas de contributions directes ou indirectes aux partis politiques, aux organisations ou aux individus engagés dans la politique.
- Oikocredit doit communiquer publiquement toutes ses contributions ou parrainages caritatifs, en s'assurant qu'ils ne sont pas utilisés comme des pots-de-vin indirects.
- Organiser vos affaires privées de manière à ne pas vous engager dans des activités qui pourraient nuire à la crédibilité d'Oikocredit en donnant l'impression que nous encourageons des individus ou des entités dont le comportement est perçu comme n'étant pas en adéquation avec les valeurs d'Oikocredit.
- Ne laissez pas vos affiliations ou activités politiques influencer indûment ou interférer avec la neutralité politique qui est la marque déposée d'Oikocredit.

**Pour éviter tout risque d'irrégularité, veillez à obtenir toutes les autorisations préalables nécessaires avant d'offrir ou d'accepter tout type de cadeau ou de vous engager dans des activités politiques.** Pour ce faire, vous pouvez fournir des détails plus approfondis à votre supérieur, au chef de service ou au service de la conformité. En cas de doute sur la valeur ou le motif légitime du cadeau, il convient de le signaler au service de la conformité pour une meilleure prise en charge.

## 9. Prévention et détection des infractions

Oikocredit est devenue une organisation mondiale composée de plus de 200 personnes réparties dans plusieurs bureaux à travers diverses juridictions, travaillant avec plus de 500 partenaires et soutenue par environ 57 800 Investisseurs et 550 Membres. Nous devons être conscients de l'impact que nos actions peuvent avoir sur la société.

**CAS PRATIQUE.** Oikocredit opère dans diverses juridictions à travers le monde. Dans les cas où une expertise locale est nécessaire, nous pouvons être amenés à engager des agents ou des consultants pour apporter un soutien supplémentaire. Oikocredit pourrait-il être tenu responsable des actions de ces agents ou consultants externes - par exemple, la corruption d'autorités publiques ?

Oui, Oikocredit peut être tenu responsable des actes commis par des agents agissant en son nom. C'est pourquoi il est important de faire preuve de diligence raisonnable et de surveiller de près la conformité de nos agents avec le présent Code ainsi que les réglementations applicables.

**Chacun d'entre nous est tenu d'aider Oikocredit à prévenir tout type d'infractions, y compris celles énumérées ci-dessous :**

- **Fraude** : transformation, omission ou fausse représentation de faits dans l'intention d'obtenir de manière illégale ou contraire à l'éthique un avantage personnel ou commercial, ou d'éviter un désavantage - par exemple, falsification des comptes, fraude fiscale, fraude à la carte de crédit, fraude en matière de valeurs mobilières, fausses déclarations d'assurance.
- **Corruption** : comportement malhonnête ou utilisation abusive d'un pouvoir donné à des fins privées. Par exemple, des fonctionnaires qui exigent de l'argent ou acceptent des faveurs en échange de services ; des personnalités politiques qui détournent des deniers publics ou accordent des emplois ou des contrats publics à leurs sponsors, amis et parents ; des entreprises qui corrompent des fonctionnaires aux fins d'obtenir des contrats lucratifs.
- **Pot-de-vin** : donner illégalement à quelqu'un — généralement une personne en position d'autorité — de l'argent ou quelque chose d'autre de valeur dans le but de persuader cette personne à faire quelque chose.
- **Fraude fiscale** : activité par laquelle une personne ou une entité se soustrait délibérément de ses obligations de contribuable, c'est-à-dire le non-paiement ou le sous-paiement illégal des obligations fiscales.



- **Blanchiment d'argent** : réalisation d'actes par lesquels des espèces ou des actifs provenant d'activités illégales sont transférés dans les systèmes légaux, financiers ou commerciaux, acquérant ainsi des origines ostensiblement légitimes. Le processus de blanchiment comprend la tentative de dissimuler la véritable source, la propriété ou la destination de fonds.
- **Financement du terrorisme** : la collecte ou la fourniture de ressources matérielles, par quelque moyen que ce soit, pour rendre possibles des activités terroristes - ce qui inclut le transfert de fonds d'origine légale ou illégale pour financer des actes terroristes.
- **Cybercriminalité** : des activités malveillantes telles que l'interception illégale de données, les interférences de systèmes qui compromettent l'intégrité des réseaux et les infractions aux droits d'auteur, qui peuvent ensuite être utilisées pour commettre d'autres crimes (par exemple, extorsion et vol d'identité). Les attaques typiques comprennent l'utilisation de faux courriels (phishing) et de logiciels malveillants, qui peuvent compromettre l'intégrité et la confidentialité des informations sous notre responsabilité.

Veillez à adopter les bonnes pratiques décrites à la rubrique 6 ci-dessus, *Informations confidentielles et confidentialité des données*. Les activités suspectes ou les incidents peuvent être signalés de plusieurs manières, notamment par courriel à l'adresse [itsupport@oikocredit.org](mailto:itsupport@oikocredit.org) ou par le système de signalement des incidents opérationnels — n'oubliez pas de consulter également la rubrique 11 ci-dessous, *Signaler les fautes commises*, pour plus d'informations.

**CAS PRATIQUE.** Votre collègue conseille un investisseur d'un pays qui a fait l'objet de sanctions économiques imposées par les Pays-Bas. Pour permettre le traitement des transactions de cet investisseur, votre collègue lui suggère d'utiliser une succursale d'un autre pays. Cela est-il acceptable ?

Non, car un tel conseil constitue une infraction. Nous ne devons jamais fournir des informations sur un éventuel contournement des sanctions ou y contribuer.

Nous nous engageons également à respecter **les sanctions économiques et les embargos** applicables, ce qui nous oblige non seulement à nous tenir au courant des marchés concernés par ces sanctions, mais aussi à signaler toute tentative de contournement du régime des sanctions.

Les actes criminels et les lois connexes peuvent être complexes et s'appliquer différemment d'une région à une autre. Par conséquent, adoptez toujours **un état d'esprit de précaution** en étant vigilant, en assurant une diligence raisonnable adéquate, en examinant les contrôles et en

signalant toute activité suspecte à votre responsable, au service de la conformité ou au service juridique.

## 10. Communications

Lorsque nous contactons des partenaires, des potentiels partenaires, des membres et des Investisseurs, il est essentiel que nos communications soient **justes, claires et précises**. À titre préventif, relisez attentivement vos messages et déclarations afin d'éviter toute interprétation trompeuse ou ambiguë — c'est la meilleure façon de protéger Oikocredit et vous-même.

**CAS PRATIQUE.** Un journaliste vous appelle pour vous interroger sur les activités d'Oikocredit. Que devez-vous faire ?

Vous devez informer le journaliste que toutes les questions relatives aux médias sont traitées par l'équipe de communication d'Oikocredit, qui peut être contactée à l'adresse [communication@oikocredit.org](mailto:communication@oikocredit.org).

Sauf autorisation expresse du responsable de la communication, **veillez à transmettre toutes les demandes des médias concernant les activités d'Oikocredit à l'équipe de la communication**. Si, par erreur, vous avez déjà pris attache avec un représentant des médias au cours duquel il a été question d'Oikocredit, informez-en immédiatement le responsable de la communication.

**CAS PRATIQUE.** Vous avez été invité à une conférence pour discuter de sujets relatifs à votre domaine d'activité et peut-être de certains cas sur lesquels vous avez travaillé. Est-il approprié d'assister à cette conférence en utilisant votre titre professionnel à Oikocredit et de présenter des cas impliquant nos activités ?

Si vous faites des discours à l'extérieur ou participez à des événements en tant que représentant ou membre du personnel d'Oikocredit, n'oubliez pas d'obtenir l'approbation préalable de votre supérieur hiérarchique et du responsable de la communication

En ce qui concerne les **événements externes ou les conférences**, nous encourageons vivement nos collaborateurs à représenter les valeurs d'Oikocredit et à se développer professionnellement ou académiquement. Si vous souhaitez participer à un événement en tant que représentant ou membre du personnel d'Oikocredit, obtenez d'abord l'approbation de votre responsable et du Responsable de la communication afin de vous assurer (i) que l'événement est conforme à notre mission et à nos valeurs fondamentales ; et (ii) qu'aucune information confidentielle, personnelle ou sensible ne risque d'être partagée.

En règle générale, **les relations avec les autorités de contrôle ou de réglementation sont gérées par les équipes du Service juridique et du Service de la conformité**, qui peuvent avoir

besoin du soutien d'autres services pour clarifier des questions en particulier. Lorsque vous interagissez avec les autorités, faites attention aux délais et demandez toujours conseil en cas de doute sur l'exhaustivité et l'exactitude des informations que nous devons fournir. **Si vous recevez une communication d'une autorité publique et que vous n'êtes pas sûr de savoir qui s'occupe de cette question chez Oikocredit, transmettez-la immédiatement à [groupecompliance@oikocredit.org](mailto:groupecompliance@oikocredit.org).**

Enfin, n'oubliez pas que les canaux de communication d'Oikocredit doivent être utilisés de manière appropriée, éthique et orientée vers les affaires, et non à des fins personnelles. Le contenu des documents juridiques ou des contrats ne peut être modifié ou supprimé sans l'avis préalable du Service juridique. De même, si un document doit être signé par Oikocredit, contactez notre équipe de Soutien aux entreprises pour obtenir des directives appropriées sur le processus de signature et l'intermédiation avec nos signataires autorisés.

## 11. Dénonciation d'une inconduite

Nous veillons à constamment développer un environnement dans lequel les employés se sentent libres d'exprimer leurs points de vue et leurs préoccupations, ou de signaler des fautes potentielles. Chacun d'entre nous est encouragé à **s'exprimer** lorsqu'il soupçonne un acte répréhensible ou qu'il est confronté à des situations susceptibles de soulever des préoccupations d'ordre éthique, juridique ou réglementaire. Parfois, ces situations peuvent même impliquer des tiers, tels que des fournisseurs et des associés commerciaux.

**Personne n'a le pouvoir de vous obliger à faire quelque chose de contraire à l'éthique ou d'illégal**, qui représente une violation du présent code, de nos politiques existantes, des normes environnementales ou sociales, ou des réglementations applicables. Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant les actions à entreprendre, vous devez les transmettre rapidement *via* nos **canaux de communication internes** :

- **aux responsables et chefs de service**
- **aux ressources humaines**
- **au service de la conformité**
- **aux responsables de la confidentialité**

En règle générale, les plaintes peuvent faire l'objet d'une évaluation plus approfondie par le service de la conformité ou les ressources humaines, conformément à ce qui suit :

**Matrice des responsabilités : évaluation des rapports internes**

SERVICE	NATURE DU RAPPORT
Conformité	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non-respect des politiques et règlements internes</li> <li>2. Violation de données ou d'informations</li> <li>3. LBC/FT, fraude, corruption</li> <li>4. Autres</li> </ol>
RH	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Agressions physiques ou morales</li> <li>6. Harcèlement moral ou sexuel</li> <li>7. Comportement contraire à l'éthique</li> <li>8. Sécurité du lieu de travail, comportement hostile, discrimination</li> <li>9. Conflit d'intérêts</li> </ol>

**Les représailles à l'encontre des plaignants et des dénonciateurs qui ont signalé un problème en toute bonne foi sont interdites**, de même que les représailles à l'encontre de ceux qui aident ou coopèrent à des enquêtes ultérieures. Toute personne qui prend des mesures défavorables à l'encontre d'un individu parce que ce dernier a signalé un problème ou a coopéré dans des investigations, s'expose à des sanctions disciplinaires, y compris un licenciement.

La protection de la confidentialité du dénonciateur tout au long du processus et pendant les investigations est une mesure importante pour prévenir les représailles. Par conséquent, **Oikocredit ne doit divulguer l'identité du dénonciateur que s'il s'agit d'une obligation légale nécessaire et proportionnée** - par exemple, dans le cadre d'enquêtes complémentaires menées par les autorités ou de procédures judiciaires.

**En vertu des principes d'équité et de présomption d'innocence, l'identité de la (des) personne(s) accusée(s) doit également être protégée tout au long de la procédure.** Par conséquent, les personnes en charge des investigations peuvent s'abstenir d'approfondir les enquêtes ou de prendre des mesures supplémentaires si une plainte contient des allégations non fondées ou s'il n'est pas possible de recueillir des informations supplémentaires pour étayer le problème signalé.