

« Code d’Ethique et de Conduite »

A- Champ d’application :

Le présent code d’éthique et de conduite de notre groupe s’applique aussi bien à tous les directeurs et employés de la holding Investorama qu’à tous les directeurs et employés de chacune de ses filiales. Les directeurs et les employés sont collectivement désignés ci-après par le terme "les parties couvertes"; alors que la société Investorama et ses filiales sont désignés ci-après par le terme la "Le Groupe".

B- Objet :

Le Groupe est fier des valeurs avec lesquelles il gère les affaires. Il maintient, et continuera à maintenir, les plus hauts niveaux de l’éthique des affaires et de l’intégrité personnelle à tous types de transactions et d’interactions. A ce propos, le présent code d’éthique et de conduite permettra de (1) Mettre l’accent sur l’engagement du Groupe vis-à-vis de l’éthique et sa conformité aux lois ; (2) Fixer des normes fondamentales pour le comportement juridique et éthique ; (3) Mettre en place les mécanismes de déclaration des violations juridiques et éthiques soupçonnées ; et (4) Contribuer à la prévention des délits.

Etant donné la variété et la complexité des questions éthiques qui pourraient naître au cours des affaires du Groupe, le présent code d’éthique et de conduite ne sera pris en considération qu’en étant un guide approximatif. Confrontées aux situations ambiguës sur le plan éthique, les parties couvertes doivent se rappeler l’engagement du Groupe en matière des plus hautes normes et demander les conseils des directeurs, des superviseurs, ou de tout autre personnel compétent afin de s’assurer que toutes les mesures adoptées en faveur du Groupe sont en conformité avec le présent engagement.

C- Les normes éthiques :

1- Les conflits d’intérêts:

Il y a conflit d’intérêts lorsque l’intérêt privé de la personne se mêle d’une quelconque façon avec les intérêts de la société. Un conflit peut avoir lieu au moment où la partie couverte agit ou bien qu’elle a des intérêts qui l’empêcheraient à effectuer son travail pour le compte du Groupe en toute objectivité et efficacité. Aussi, les conflits d’intérêts surviendraient-ils lorsque la partie couverte, ou les membres de son/sa famille, reçoivent des avantages personnels impropres à l’occasion de son poste à la société. Donner des crédits ou des obligations de garantie aux parties couvertes et à leurs membres de famille pourraient créer des conflits d’intérêts. Il y a presque toujours des conflits d’intérêts pour la partie couverte lorsqu’elle travaille simultanément pour le compte d’un concurrent, d’un consommateur ou d’un fournisseur.

Il se peut que les conflits d'intérêts ne soient pas toujours lucides; si vous avez donc une question, vous devez consulter votre superviseur ou votre responsable ou, si les circonstances le justifient, le directeur financier ou le directeur juridique de la société. Toute partie couverte qui devient consciente du conflit ou d'un conflit potentiel devrait attirer l'attention du directeur, du superviseur, ou de tout autre personnel compétent ou bien consulter les procédures décrites à la section "D" du présent code.

Tous les directeurs et employés doivent dévoiler toute transaction matérielle ou relation qui pourraient raisonnablement être prévues pour provoquer de tel conflit, au président du comité d'audit interne et au président du conseil d'administration de la société Investorama. Aucun acte ne peut être pris à l'encontre de la partie ou de la transaction de ce genre tant que ledit acte n'a pas été prouvé par le comité d'audit interne.

Il est interdit aux parties couvertes de profiter des opportunités découvertes à travers l'usage de la propriété du Groupe, de l'information ou du poste sans le consentement du conseil d'administration du Groupe. Aucune partie couverte ne peut utiliser la propriété du Groupe, l'information ou le poste pour l'intérêt personnel impropre, et aucun employé ne peut entrer directement ou indirectement en concurrence avec le Groupe. Les parties couvertes assument la responsabilité de promouvoir autant que possible les intérêts légitimes du Groupe.

2- Le traitement équitable:

Les parties couvertes doivent adopter un comportement éthique et honnête à tout moment et à l'égard de tout le monde. Elles doivent agir de bonne foi, avec diligence, et s'engager seulement en cas de compétition ouverte et équitable en traitant les concurrents, les fournisseurs, et les collègues avec éthique. Dérober les renseignements exclusifs, se procurer des informations commerciales secrètes obtenues sans consentement du propriétaire, conduire des révélations de ce type à d'autres sociétés par des employés anciens ou actuels, sont des actes interdits. Aucune partie couverte ne devrait donner un avantage indu à qui que ce soit à travers la manipulation, le recel, l'abus de l'information confidentielle, la fausse déclaration des faits matériels, ou toute autre pratique injuste.

L'objectif des invitations d'affaires et des dons dans un cadre commercial est de créer des relations solides de travail et de bonne volonté, il ne s'agit pas de se procurer des avantages déloyaux de la part des consommateurs. Aucun cadeau ou invitation ne pourraient être jamais offerts ou acceptés par la partie couverte ou tout membre de sa famille à moins que (1) ils soient compatibles avec les usages commerciaux, (2) ils ne soient pas d'une valeur excessive, (3) ils ne soient pas interprétés comme étant un pot-de-vin ou une récompense et (4) ils ne doivent contrevenir aucune loi ou règlement. Il est interdit d'offrir ou d'accepter des dons en espèces par n'importe quelle partie couverte ; les parties couvertes doivent discuter avec leurs superviseurs, gérants ou tout autre personnel compétent, tous les dons ou les dons proposés qu'ils pensent être inadéquats.

3- La confidentialité:

Les parties couvertes doivent garder la confidentialité des renseignements confidentiels confiés à eux, sauf si leur divulgation est autorisée par le conseiller juridique du Groupe ou lorsqu'elle est requise par les lois et les réglementations. L'information confidentielle comprend tous les renseignements non publics qui, une fois divulgués, pourraient être utiles aux concurrents ou bien nuire au Groupe ou à ses clients. Elle inclut également les informations ce que les fournisseurs ou les clients ont confiés au Groupe. L'obligation de conserver l'information confidentielle subsiste même après que le contrat de travail prend fin.

4- La protection et l'usage propre des biens de la société:

Toutes les parties couvertes doivent œuvrer afin de protéger les biens du Groupe. Le vol, l'imprudence et la dissipation ont un impact direct sur la rentabilité de la société. Tout incident, fraude ou vol suspects doivent immédiatement faire objet d'enquête. Les biens du Groupe doivent pas être utilisés à des fins personnelles, sans avoir obtenu l'autorisation du Groupe.

L'obligation des parties couvertes de protéger les biens du Groupe comporte ses informations protégées; Celles-ci incluent la propriété intellectuelle comme les secrets commerciaux, les brevets, les marques déposées, les droits d'auteur, aussi bien que le marketing et les plans de service, les idées d'ingénierie et de fabrication, les conceptions, les bases de données, les registres, les informations sur les salaires et tous les rapports et données financières. L'utilisation non autorisée ou la distribution desdites informations représenterait une infraction à la politique du Groupe; ça pourrait être illégal et donnerait lieu à des sanctions civiles ou criminelles.

5- La conformité avec les lois, les règles et les réglementations:

Se conformer à la loi, aussi bien à la lettre qu'à l'esprit, est le fondement sur lequel les normes éthiques du Groupe ont été établies. Quant à la gestion des affaires du Groupe, les parties couvertes doivent se conformer avec les lois, les règles et les réglementations du Royaume du Maroc.

D- Les violations des normes éthiques.

1- Signaler les violations connues ou soupçonnées:

Les dirigeants, les directeurs-généraux, les cadres financiers supérieurs et les directeurs des ressources humaines doivent communiquer immédiatement toute violation du présent code au président du comité d'audit interne du Groupe. Toutes les autres parties couvertes doivent s'adresser aux superviseurs, aux gérants, ou à tout autre personnel compétent en ce qui concerne le comportement immoral, soupçonné ou connu illégal.

2- La responsabilité pour les violations:

Si le comité d'audit interne du Groupe ou son représentant précise que le présent code a été transgressé, soit directement en omettant de rapporter une violation, ou en retirant les informations liées à la violation, la partie couverte fautive serait punie pour le non-respect des procédures, y compris la destitution du poste ou le licenciement. Les pénalités de ce genre comprendraient les avis écrits à l'individu impliqué auquel une violation a été imputée, une réprimande de la part du comité d'audit interne, la rétrogradation ou la réaffectation des individus impliqués et la suspension avec ou sans paiement du salaire et avantages. Les violations du présent code constitueraient-elles des violations de la loi et peuvent conduire à des sanctions pénales ou à des responsabilités civiles de la partie couverte fautive et du Groupe. Toutes les parties couvertes sont invitées à collaborer aux enquêtes internes concernant les fautes professionnelles.

E- Les procédures de conformité.

Nous serons tous amenés à travailler ensemble pour assurer une action cohérente, résolue et immédiate contre les contraventions du présent code. Pourtant, il est difficile dans certaines situations de savoir si la contravention a eu lieu puisque nous ne pouvons pas anticiper chaque situation à survenir, il est important que nous adoptions une méthode pour aborder les nouveaux problèmes ou les nouvelles questions. Voici les étapes à garder à l'esprit :

S'assurez-vous que vous avez tous les faits. Dans le but de parvenir aux résolutions optimales, nous devons nous procurer des informations autant que possible.

Vous vous posez la question : Qu'est-ce que me demande-t-on spécifiquement de faire ? Paraît-il immoral ou impropre ? Servez-vous de votre jugement et de votre bon sens. Si quelque chose vous paraît-elle immorale ou impropre, elle l'est probablement.

Elucidez votre responsabilité et votre rôle. Dans la plupart des situations, il y a une responsabilité partagée. Vos collègues sont-ils informés ? Ça peut aider à recevoir d'autres personnes impliquées et discuter le problème avec elles.

Discutez le problème avec votre supérieur hiérarchique. Il s'agit d'une orientation de base pour toutes les situations. Dans bien des cas, votre superviseur aura une meilleure connaissance en la matière, et il/elle sera reconnaissant d'être consulté comme s'il était une partie prenante dans le processus de la prise de décision.

Demandez de l'aide depuis les responsables du Groupe. Dans des cas assez rares où le fait de discuter une question avec votre supérieur hiérarchique est inapproprié ou inconfortable, ou dans le cas où vous croyez que ce dernier vous a donné une réponse inadéquate, vous en parlez avec le responsable des ressources humaines.

Vous devez dénoncer les infractions à l'éthique en confiance sans crainte ou vengeance. Si votre situation exige que votre identité soit maintenue secrète, votre anonymat sera protégé autant que possible conformément aux obligations légales de la société. En toutes circonstances, la société interdit la vengeance sous quelque forme que ce soit vis-à-vis de ceux qui ont dévoilé les violations de l'éthique en bonne foi.

Demandez avant d'agir. Si vous n'êtes pas sûr de la démarche à adopter dans n'importe quelle situation, demandez conseil avant d'agir.

Les canaux de dénonciation :

Tout employé qui a connaissance de tout comportement répréhensible commis ou sur le point d'être commis au sein de la holding Investorama ou de l'une de ses filiales est encouragé à informer le département audit interne en recourant aux canaux suivants:

• **Adresse du courrier : INVESTORAMA, S.A.**
Département Audit Interne
Tasnim Plaza
Angle Avenue Abdellah Guennoun et Rue Abi Jarir Tabari
Tanger

- **Email : audit@investorama.ma**
- **Téléphone : +212 664 44 85 33**
- **Fax : +212 539 34 37 85**

Du lundi au vendredi pendant les heures de bureau (de 8 h à 18 h)