

CODE ETHIQUE DE SALAM GAZ


SALAM GAZ

Administrateur Directeur Général

Abdelkader BENBEKHALED

SOMMAIRE

I. Introduction	3
II. Préambule	4
III. Le Code éthique de Salam Gaz	5
IV. Finalité de l'usage du Code d'Ethique	10
V. Suivi du respect du Code d'Ethique.....	10

(Signature)

I. Introduction

Pérenniser l'entreprise, renforcer sa position et sa notoriété sur le marché de l'emplissage GPL, c'est garantir les rapports de confiance établis entre Salam Gaz et l'ensemble de ses parties prenantes.

Par ailleurs, Salam Gaz s'est assignée comme missions de :

- *Faire du gaz une ressource accessible aux citoyens, disponible et répondant aux normes de qualité et de sécurité en vigueur ;*
- *Innover et créer une forte valeur ajoutée des produits et des services ;*
- *Contribuer à l'amélioration de la qualité de vie de la communauté et participer à la préservation du patrimoine écologique du pays ;*
- *Préserver et améliorer les intérêts de ses Actionnaires ;*
- *Stimuler les bonnes pratiques, encourager la formation continue, le management participatif et l'épanouissement de ses collaborateurs.*

Dans cette optique, Salam Gaz, société ayant obtenu le label Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) de la CGEM, adopte des principes pour guider le comportement de tous ses collaborateurs. Elle met en œuvre tous les moyens nécessaires au déploiement de sa politique RSE et sa revue afin que ses collaborateurs agissent avec intégrité.

Par ailleurs, agir avec intégrité, c'est agir dans le respect des valeurs d'éthique de l'entreprise.



II. Préambule

II.1 L'objectif du Code d'Éthique

Le Code d'Éthique exprime la politique de Salam Gaz qui définit les normes de comportement applicables à ses activités et expose les principales lignes de conduite que doivent suivre ses collaborateurs.

Chaque Collaborateur de Salam Gaz est invité à lire et à assimiler ce Code d'Éthique, ensuite il est appelé à faire preuve de jugement et de bon sens face aux diverses situations qui peuvent se présenter à lui.

II.2 Champ d'application du Code d'Éthique

Tous les collaborateurs de Salam Gaz sont invités à adopter les principes de son Code d'Éthique et agir avec déontologie. Le respect du code éthique est la responsabilité de tous.

Le collaborateur de Salam Gaz n'ayant pas respecté ce Code d'Éthique peut faire l'objet de mesures qui visent la correction de son comportement, en cas de récidive il peut s'exposer à d'autres mesures plus contraignantes.

Ce Code d'Éthique est porté à la connaissance de toutes les parties prenantes de Salam Gaz afin de les associer au mieux à son respect.

II.3 Notification des éventuelles violations du Code d'Éthique

Toutes les parties prenantes sont avisées que la société autorise toute personne ayant constaté un manquement avec preuve tangible et indiscutable, au Code d'Éthique, d'informer la Direction Générale de Salam Gaz.

Salam Gaz garantit la confidentialité et la protection de l'auteur de l'acte du signalement du manquement au Code d'Éthique. Le collaborateur mis en cause est invité à reconnaître librement ce manquement et de se soumettre au processus de correction de son



comportement. Il peut aussi réfuter l'information sur son sujet en fournissant les preuves tangibles qui l'innocentent de cette accusation définitivement.

A défaut de tout cela et en cas de preuves indiscutables contre lui, il peut s'exposer à des mesures plus contraignantes. Il y va de même pour l'auteur d'une fausse accusation volontaire et délibérée prouvée par des éléments tangibles et indiscutables.

II.4 Communication du Code d'Éthique

Chaque collaborateur de Salam Gaz reçoit un exemplaire de ce Code d'Éthique dès son intégration. Une version numérique du Code d'Éthique est également disponible sur l'Intranet de la Société et portée à la connaissance du grand public à travers le site Web officiel de la société.

III. Le Code éthique de Salam Gaz

Les Collaborateurs de Salam Gaz sont appelés à adopter au quotidien les grands principes de son Code d'Éthique ci-après.

III.1 Principes

Principe 1 :

« Veiller au respect permanent des valeurs de l'entreprise en terme d'éthique, esprit d'équipe, performance, orientation client, culture QSE et innovation » ;

Les valeurs sont les convictions qui constituent nos repères essentiels et que nous considérons comme particulièrement importantes pour nous. Elles nous servent à effectuer nos choix les plus cruciaux, et orientent donc pour une large part nos actions et nos comportements.

Elles donnent une structure à notre façon de penser et d'agir. Elles constituent le noyau de notre «vérité» personnelle.



. Éthique

Le respect de la personne est placé au cœur de l'éthique. L'Équité, l'Honnêteté, la Loyauté, l'Intégrité, le Civisme et la Transparence sont autant de principes qui rendent nos comportements corrects, et irréprochables à l'égard de nos partenaires.

. L'Esprit d'Equipe

L'esprit d'équipe est celui qui valorise nos relations internes et notre comportement au sein de l'entreprise. Respect mutuel, solidarité et coopération nous permettent de progresser dans un climat harmonieux favorable à l'épanouissement de tout le personnel.

. Performance

Notre détermination de nous améliorer en continue nous permet d'atteindre des niveaux de Performances élevés par l'efficacité, l'efficience et l'esprit de créativité.

Les gages de pérennité de notre Entreprise sont l'amélioration continue de sa compétitivité, sa rentabilité et le développement de ses Ressources Humaines.

. Orientation Client

Notre projet d'entreprise, Notre stratégie commerciale efficace, claire et précise, la forte implication de nos ressources humaines dans une Organisation appropriée, sont les clés de succès de notre orientation Client. Le but est de rester à l'écoute des exigences de nos Clients et de les Satisfaire.

. Culture Q.S.E

La Qualité, la Santé et la Sécurité au Travail et la protection de l'Environnement font partie de nos préoccupations permanentes. Salam Gaz engage sa responsabilité collective dans le but de les assurer à chaque étape de la réalisation de ses processus.

. Innovation

L'Innovation consiste à produire et exploiter avec succès les nouveautés dans les domaines techniques, économiques et sociaux. Elle offre des solutions inédites aux problèmes posés et permet de différencier la société de sa concurrence en améliorant significativement sa compétitivité par l'amélioration, de sa Productivité, de son Service Client ainsi que les processus de son Système de Management Intégré (Qualité selon ISO 9001 v 2015, protection



de l'Environnement selon ISO 14001 v 2015 et Santé et Sécurité au Travail selon ISO45001 v 2018).

Principe 2 :

« Entretenir des relations saines avec l'ensemble des parties prenantes intéressées » en s'appuyant sur :

- Le respect du Légal et Réglementaire et des engagements contractuels ;
- Le maintien de la conformité aux référentiels ISO9001 v 2015, ISO45001 v 2018 et ISO14001 v 2015 ;
- Le maintien du Label RSE CGEM.

Principe 3 :

« S'opposer à toute pratique de corruption publique et privée, active et passive visant à promettre, offrir, solliciter ou accorder des paiements illicites ou des avantages indus en faveur d'un tiers » ;

- Un dirigeant ou un collaborateur a l'obligation de s'opposer à toute pratique de :
 - ⇒ Corruption Active :
Elle consiste à faire des dons ou exercer des pressions pour obtenir d'une personne afin qu'elle puisse effectuer (ou s'abstienne d'effectuer) un acte relevant de ses obligations dictées par sa fonction ;
 - ⇒ Corruption Passive :
Elle Consiste à demander ou accepter des dons ou n'importe quel avantage pour effectuer (ou s'abstenir d'effectuer) un acte relevant de ses obligations dictées par sa fonction ;

. Pratiques Tolérées :

En règle générale, les cadeaux peuvent être tolérés s'ils satisfont aux conditions suivantes :

- Si le donateur est explicitement nommé (personne physique ou moral) ;
- Si le cadeau est offert à l'occasion d'un évènement particulier (nouvel an, fêtes,...) ;
- Si sa valeur est estimée inférieure à 1000 DH ;



. Pratiques Interdites :

- Tout cadeau sous forme numéraire ;
- L'acceptation de tout cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage qui risque d'avoir une influence réelle ou apparente sur l'objectivité et l'impartialité du collaborateur dans l'exercice de ses fonctions ou de le placer dans une situation d'obligé envers le ou les donateurs ;

Principe 4 :

« Prévenir l'apparition d'éventuels conflits d'intérêts » ;

- Un dirigeant ou un collaborateur peut se trouver en situation de conflit d'intérêt :
 - S'il négocie au nom de Salam Gaz un contrat dont il retire un intérêt personnel actuel ou ultérieur ;
 - S'il acquiert des biens matériels ou immatériels pour les vendre ou les louer à Salam Gaz ;
 - S'il détient un intérêt financier, sous quelque forme que ce soit, dans une société commerciale contrôlée par des concurrents, des fournisseurs ou des clients de Salam Gaz ;
 - S'il concurrence directement ou indirectement Salam Gaz ;
 - S'il exploite à des fins personnelles directes et indirectes une opportunité d'affaires ouverte à Salam Gaz ;
 - S'il utilise une information confidentielle de Salam Gaz, obtenue dans le cadre de sa fonction, pour en tirer un profit ou un avantage pour lui-même ou pour autrui.

Principe 5 :

« Bannir tout comportement s'opposant au droit fondamental de chacun d'être respecté et de préserver sa dignité, en particulier le harcèlement moral ou sexuel et la discrimination »

Le harcèlement moral et sexuel est considéré comme une faute grave selon l'alinéa de l'article 40 du code de travail marocain. C'est une forme de violence ou d'agression qui induit une pression et des dégâts psychologiques sur la victime.



Définition du harcèlement moral selon le Code français :

« le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel»

Définition du harcèlement sexuel :

« Le harcèlement sexuel est une violence fondée sur des rapports d'intimidation ou de domination »

Preuves du harcèlement :

La victime de harcèlement moral ou sexuel doit prouver et réunir les trois éléments suivants :

- L'existence d'une faute : la faute pouvant être prouvée par l'email, courriers mais également SMS, témoignages des autres salariés ou victimes ;
- L'existence d'un dommage : le dommage peut être prouvé par un certificat médical d'un médecin, psychiatre ou psychologue. Tout élément objectif pouvant témoigner d'un traitement différencié fondé sur des considérations sexistes ;
- L'existence d'un lien de causalité entre la faute commise et le dommage ;

Définition de la discrimination :

Discrimination directe : Toute mesure de traitement non équitable ou de non égalité de chance en matière d'emploi, de formation, de promotion, de maintien au sein de l'entreprise ou de tout autre aspect de la vie professionnelle ;

Discrimination indirecte : Toute mesure qui a pour conséquence de désavantager une personne par rapport aux autres en raison de son sexe, de son âge, d'un handicap ou l'appartenance syndical ;

IV. Finalité de l'usage du Code d'Ethique

Ce document vous sert de guide pour faire face à des situations variées d'ordre éthique. Le respect du code éthique Salam Gaz garantit la mise en œuvre efficace de nos meilleurs comportements. A cet effet, nous encourageons nos collaborateurs et toute personne travaillant pour le compte de Salam Gaz à respecter les principes de ce Code d'Ethique.

Ce Code d'Ethique est appelé à être revu et révisé chaque fois que c'est nécessaire.

V. Suivi du respect du Code d'Ethique

Pour assurer le suivi de ce Code d'Ethique, Salam Gaz met en place un Comité dédié composé par les membres du Comité de Direction. Salam Gaz renforce la pratique de l'audit interne et externe pour prévenir tout acte allant à l'encontre du respect de son Code d'Ethique.

Le suivi du respect du Code d'Ethique est matérialisé par un tableau de bord qui définit les indicateurs de suivi, les indicateurs de performance, leurs formules de calcul, la fréquence de collecte de leurs données réelles à comparer avec leurs objectifs (Exemple : le respect de la réalisation des audits internes et externes, le nombre de dossiers traités liés au manquement du Code d'Ethique, le nombre de communication de sensibilisation en interne et externe, etc...).

Le Reporting relatif au suivi du respect du Code d'Ethique donne lieu à un plan d'action chaque fois que c'est nécessaire pour corriger les écarts constatés à titre préventif ou curatif.


SALAM GAZ
Administrateur Directeur Général
Abdelkader BENBEKHALED