

Code de  
*conduite*

JUIN 2021

RUBEL  MÉNASCHÉ

Rubel & Ménasché a la volonté de se conformer aux standards les plus exigeants en matière de pratiques responsables. Nous plaçons l'éthique au cœur de la conduite des affaires de la Maison : c'est un engagement fort pour créer et maintenir la relation de confiance avec nos partenaires au sens large.

Face aux enjeux de l'industrie du diamant et en lien avec les engagements pris par la Maison envers ses partenaires, elle a mis en place il y a quelques années la Charte Ethique, qui regroupait les règles de conduite devant être impérativement appliquées par tous ses collaborateurs.

Nous venons aujourd'hui, l'actualiser, l'enrichir et la préciser pour tenir compte de l'évolution des métiers et de notre écosystème. La Charte Ethique devient notre Code de Conduite.

Ce Code est un cadre de référence qui doit nous donner les repères sur ce qui est attendu de chacun d'entre nous dans le cadre de notre activité professionnelle. Il réaffirme également nos engagements et notre volonté d'être une entreprise responsable et citoyenne.

Notre communauté managériale a un rôle clé dans l'application de ce Code de Conduite. Elle a une responsabilité spécifique d'incarner ces règles communes, et d'accompagner l'ensemble de nos collaborateurs en permettant l'expression libre des doutes et des questionnements, et en apportant l'écoute et le soutien au quotidien. C'est ainsi que se diffusera largement la culture de l'intégrité.

Ces règles, usages et principes communs doivent guider notre conduite, en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de respect de l'environnement. L'adhésion de chacun à ce Code de Conduite est le fondement de la pérennité et du succès de notre Maison.

Stephan Wolzok, Président

Table des matières

<b>Préambule - Principes et réglementations</b> .....	2
<b>Agir avec responsabilité, solidarité et respect</b> .....	3
Respecter et promouvoir les droits humains et les libertés fondamentales .....	3
Promouvoir une démarche responsable auprès des partenaires et la rendre concrète.....	3
<b>Assurer un environnement de travail respectueux de chacun</b> .....	4
Promouvoir la diversité et bannir la discrimination.....	4
Assurer la sécurité et la sûreté.....	4
Respecter la vie privée .....	4
Encourager le dialogue social .....	5
Préserver la confidentialité et sécurité de l'information .....	5
Communiquer de manière responsable sur les réseaux sociaux ..	5

<b>Agir pour le climat</b> .....	6
<b>Porter l'intégrité dans la conduite des affaires</b> .....	7
Combattre le blanchiment et le financement du terrorisme .....	7
Lutter contre la corruption sous toutes ses formes .....	7
Prévenir et gérer les conflits d'intérêts.....	7
Respecter la concurrence et l'éthique des affaires .....	8
Adopter une approche raisonnable en matière de cadeaux, d'invitations et d'avantages en nature.....	8
Utiliser de manière responsable les ressources de la Maison .....	8
Intervenir dans la sphère publique et soutenir les communautés .	8
Garantir la sincérité de l'information financière .....	9
<b>Mise en œuvre et respect du code de conduite</b> .....	10
Champ d'application et diffusion .....	10
Gouvernance .....	10
Outils.....	10

## Préambule - *Principes et réglementations*

Les principes qui ont guidé notre Code de Conduite et qui doivent sous-tendre nos actions sont les suivants :

- Agir avec intégrité et sens des responsabilités
- Respecter les lois et réglementations
- Respecter la dignité et les droits de chacun
- Assurer la confidentialité
- Faire usage des ressources de la Maison dans l'intérêt de celle-ci et de ses parties prenantes
- Agir pour le climat.

Note Code de Conduite vise à respecter les principaux textes de référence suivants :

Règles, standards et initiatives internationales

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies et la Convention européenne des droits de l'Homme ;
- La convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant ;
- Les différentes conventions de l'Organisation internationale du travail, en particulier les conventions 29, 105, 138, 146, 182 (travail des enfants et travail forcé), 155 (sécurité et santé des travailleurs), 111 (discrimination), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective) ;
- Les principes directeurs de l'OCDE

- Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et les Objectifs de Développement Durable associés (ODD) ;
- Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies, dit UNGP (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) ;
- Les principes d'autonomisation des Femmes des Nations Unies.

Standards et initiatives de l'industrie :

- Kimberley Process Certification Scheme (KPCS);
- World Diamond Council System of Warranties;
- Code des Pratiques du Responsible Jewellery Council.

Au-delà de notre Code de Conduite, il existe d'autres documents dont la connaissance et la bonne application sont essentielles, notamment les Politiques et Procédures de la Maison. Il est important que chacun prenne connaissance de ces documents.

Il est également important que chacun soit vigilant, n'hésite pas à demander de l'aide s'il ne sait pas résoudre seul le questionnement éthique auquel il est confronté et enfin, à signaler tout problème ou infraction à ce Code de Conduite.

La Maison s'engage à prévenir et à sanctionner toute violation du Code de Conduite et à mettre en place toute action corrective lorsque cela sera nécessaire.

## **Agir avec *responsabilité, solidarité et respect***

### **Respecter et promouvoir les droits humains et les libertés fondamentales**

La Maison s'engage à mener ses activités dans le respect des libertés et droits fondamentaux des personnes et soutient l'amélioration continue des conditions de travail. Elle s'engage à respecter et à promouvoir les droits humains tels que prescrits dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le Pacte Mondial des Nations Unies et les principes d'autonomisation des Femmes des Nations Unies. La Maison ne tolèrera, en particulier, aucune forme abusive de travail des enfants, aucune forme de travail forcé ou de traitement inhumain.

### **Promouvoir une démarche responsable auprès des partenaires et la rendre concrète**

La Maison s'attache à créer des relations durables et responsables avec ses partenaires afin d'encourager les bonnes pratiques et sensibiliser aux enjeux de l'industrie. A cet effet, la Maison a mis en place une Politique d'approvisionnement responsable qui est diffusée au moyen d'un Code de Conduite Fournisseurs (Supplier Code of Conduct). Ce dernier reprend les principes qui sous-tendent ce Code de Conduite et notre politique de chaîne d'approvisionnement responsable. Il rappelle nos exigences sociales, environnementales et en matière d'intégrité et d'éthique des affaires, à nos fournisseurs. Nous leur demandons de s'y conformer.

## **Assurer un environnement de *travail respectueux de chacun***

### **Promouvoir la diversité et bannir la discrimination**

Les collaborateurs de la Maison reflètent un éventail de cultures, d'origine et d'expériences, vécu comme un atout. Ils sont au cœur des valeurs de la Maison et sont les piliers de sa croissance. La Maison encourage donc la diversité et l'égalité des chances au sein de son organisation et ne tolère aucune forme de discrimination. Cette position se reflète dans notre politique de recrutement. Les collaborateurs sont encouragés à exprimer librement leurs inquiétudes et leurs idées. La Maison promeut la liberté d'opinion, d'expression et d'association.

### **Assurer la sécurité et la sûreté**

L'environnement de travail des collaborateurs fait l'objet d'une attention particulière de la part de la Maison pour assurer les meilleures conditions opérationnelles et garantir le respect des législations et réglementations.

A cette fin, la Maison garantit à ses employés l'accès à l'information adéquate en matière d'hygiène et de sécurité, et aux équipements de protection individuelle appropriés. Elle s'engage également à ne pas exposer ses collaborateurs à des substances interdites reconnues comme dangereuses pour la santé humaine ou pour l'environnement.

La Maison met tout en œuvre afin d'éviter toutes menaces sur son personnel à l'intérieur ou à l'extérieur de ses locaux.

Enfin, la Maison ne tolérera aucune sorte de harcèlement, d'intimidation, de brimades ou de comportements humiliants, qu'ils soient psychologiques, sexuels ou relevant de l'abus de pouvoir.

### **Respecter la vie privée**

La Maison est attentive à garantir à ses collaborateurs le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle respecte le droit de ses collaborateurs de s'impliquer, à titre personnel, dans le cadre d'activités extra-professionnelles. En contrepartie, les collaborateurs s'engagent à ce que leurs activités relevant de la sphère privée ne compromettent pas leur activité professionnelle ou ne portent pas atteinte à la Maison.

La Maison s'engage à respecter la réglementation lorsqu'elle collecte, traite ou transfère les données à caractère personnel de ses collaborateurs ou candidats.

## **Encourager le dialogue social**

La Maison respecte la liberté d'opinion et d'expression de ses collaborateurs comme elle respecte le droit de libre association et la liberté syndicale. Elle encourage le dialogue social et la concertation avec les représentants du personnel dans une démarche d'amélioration continue.

## **Préserver la confidentialité et sécurité de l'information**

Au regard du caractère sensible de l'industrie du diamant, la Maison incite l'ensemble de ces collaborateurs à la discrétion : ils doivent, au nom de leur propre sécurité et de la sûreté de la Maison, éviter de parler de leur activité et de donner des précisions sur leur lieu de travail. La confidentialité doit prévaloir concernant l'identification des autres collaborateurs, des parties prenantes, des conditions d'accès aux sites et des éléments financiers.

## **Communiquer de manière responsable sur les réseaux sociaux**

Il apparaît important à la Maison de rappeler que les propos échangés sur les réseaux sociaux font partie du domaine public, sont permanents et accessibles à un large public si aucune vigilance particulière n'est mise en œuvre.

La Maison encourage les collaborateurs à être ses ambassadeurs et à relayer ses messages. Quand ils le font, la Maison incite au discernement et au respect des principes directeurs de ce Code. Les personnes habilitées à représenter la Maison et à parler en son nom, sont clairement identifiées.

## Agir pour le *climat*

La Maison est investie dans la démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise et s'efforce de prendre des initiatives visant à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement ainsi que de promouvoir au maximum les pratiques responsables auprès de ses collaborateurs et ses partenaires.

La Maison se conforme aux lois et réglementations en matière de protection de l'environnement, et apporte sa propre contribution à la sauvegarde de la nature et à la préservation de l'environnement dans lequel elle opère.

La Maison s'engage à mesurer son impact direct, afin d'évaluer les effets des actions entreprises et à partager ses résultats et ses actions dans un rapport mis à jour annuellement.



## **Porter l'intégrité dans *la conduite des affaires***

### **Combattre le blanchiment et le financement du terrorisme**

La Maison interdit et condamne toutes pratiques de blanchiment ou de financement du terrorisme. Elle maintient à cet effet un dispositif global en conformité avec les lois et réglementations. Elle met en œuvre des diligences spécifiques pour une meilleure connaissance de ses partenaires. Aucun paiement de diamants en espèces n'est accepté afin d'éviter toute tentative de blanchiment d'argent, de financement du terrorisme, de fraude ou toutes autres activités illégales.

### **Lutter contre la corruption sous toutes ses formes**

La Maison interdit strictement la corruption, sous toutes ses formes (corruption active, passive, trafic d'influence ou paiement de facilitation) et ne fera preuve d'aucune tolérance.

Les collaborateurs qui refuseraient de participer à un acte de corruption quel qu'il soit, ne souffriront d'aucune forme de sanction, même si leur décision entraînerait la perte d'une affaire pour la Maison. Tout collaborateur ayant procédé à des agissements de corruption ou de trafic d'influence est passible d'une sanction disciplinaire.

La Maison entend prévenir la corruption en respectant les lois anti-corruption applicables comme la loi Sapin II et en sensibilisant et formant régulièrement ses collaborateurs.

### **Prévenir et gérer les conflits d'intérêts**

Les collaborateurs de la Maison ne doivent pas se mettre dans des situations où leurs intérêts, ceux de leur famille ou de leurs proches et ceux de la Maison se trouveraient en conflit, donneraient l'apparence d'être en conflit, ou bien dans des situations qui risqueraient d'altérer leur jugement, leur objectivité ou leur intégrité.

Avant d'entreprendre une transaction commerciale au nom de la Maison impliquant un membre de sa famille, ou un de ses proches, et de manière générale, lorsqu'un collaborateur est confronté à un risque de conflit d'intérêts, il doit en informer aussitôt sa hiérarchie et le Compliance Officer. Il doit également mettre en suspens toute relation que la Maison pourrait entretenir avec le tiers concerné, tant qu'une solution n'aura pas été trouvée.

## **Respecter la concurrence et l'éthique des affaires**

La Maison s'engage à respecter les principes relatifs à la liberté d'entreprendre ainsi qu'à la liberté du commerce et de l'industrie.

La Maison ne cherchera pas à profiter de sa qualité de membre d'organisations professionnelles afin d'obtenir des données commerciales sensibles qui contreviendraient aux libertés décrites ci-dessus.

La Maison s'engage à opérer dans le strict respect des lois et réglementations en vigueur en matière de restrictions commerciales et de programmes de sanctions internationaux.

## **Adopter une approche raisonnable en matière de cadeaux, d'invitations et d'avantages en nature**

La politique de la Maison condamne l'offre ou l'acceptation de largesses, de cadeaux inappropriés, ou la promesse de cadeaux dans le but d'influencer la prise de décisions commerciales de quelque manière que ce soit.

Dans le cadre professionnel, les salariés de la Maison doivent s'assurer que tout cadeau ou invitation sont offert(e)s dans une limite raisonnable, définie dans la Politique cadeaux.

Tout salarié ne respectant pas cette politique est passible d'une sanction disciplinaire.

## **Utiliser de manière responsable les ressources de la Maison**

Chaque collaborateur de la Maison s'engage à utiliser les ressources de la Maison de façon responsable, raisonnée, afin d'éviter tout abus, gaspillage et a fortiori tout usage à des fins illégales.

Des précisions concernant l'usage des ressources immatérielles (moyens d'information et de communication) sont apportées dans la Charte des ressources d'information et de communication (RIC) de la Maison.

## **Intervenir dans la sphère publique et soutenir les communautés**

La Maison s'interdit toute contribution, versement, prêts à des partis ou organisations politiques.

La Maison entend participer à des activités de mécénat dans les conditions déterminées dans notre Politique de don, mécénat et sponsoring. La Maison se porte fort de ne jamais le réaliser en vue d'infléchir une décision, ou d'obtenir des avantages matériels, commerciaux ou personnels.

## Garantir la sincérité de l'information financière

La Maison se doit de fournir à ses parties prenantes une information financière sincère, et exacte, qui traduit fidèlement ses opérations dans ses comptes. La Maison respecte les normes et réglementations comptables, financières en vigueur.

La Maison s'attache à fournir à nos actionnaires des informations régulières, opportunes, précises et fiables sur les activités, les performances, les clients potentiels et la stratégie de l'Entreprise.

## Mise en œuvre et *respect du code de conduite*

### Champ d'application et diffusion

Le Code de Conduite concerne les collaborateurs de la Maison, nos parties prenantes et notre écosystème. Il s'adresse à tous les collaborateurs de la Maison qui sont tenus de le respecter. Il est systématiquement remis à tous les collaborateurs nouvellement entrés. Il est également consultable sur notre site internet [rubel-menasche.com](http://rubel-menasche.com).

### Gouvernance

Depuis 2021, une organisation autour de la Conformité (Compliance) a été mise en place sous la houlette du Compliance Officer. Avec l'aide de l'équipe de Contrôle Interne et la communauté managériale, cette organisation accompagne l'ensemble des collaborateurs pour assurer le respect des lois et réglementations en vigueur.

### Outils

Cartographie des risques : la Maison a établi une cartographie des risques pour mesurer et qualifier autant que possible l'exposition de la Maison aux risques, les prévenir et y remédier. Cette cartographie est revue périodiquement pour tenir compte de l'évolution de l'environnement dans lequel la Maison opère.

Formation : La Maison met en place un programme de formation continue sur les thématiques de santé/sécurité, du cadre réglementaire et de la corruption, blanchiment d'argent, financement du terrorisme, diversité et non-discrimination.

Contrôles internes : la Maison actualise et enrichit son système de contrôle interne pour s'assurer de la correcte application du Code de Conduite, des procédures internes et au niveau financier, que les comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption, de fraude ou de trafic d'influence.

Audits externes : du fait de son positionnement au cœur de la chaîne de valeur de l'industrie diamantaire, la Maison est soumise à des audits en amont (miniers) et en aval de la chaîne (clients), ainsi qu'à des audits sectoriels et légaux. Ces audits viennent conforter les démarches internes entreprises par la Maison.

Dispositif de sanction disciplinaire : Le non-respect par les collaborateurs des règles fixées par ce Code de Conduite, tout comme la documentation complémentaire (Politiques et Procédures) et le Règlement Intérieur pourra être considéré comme une faute et donc être sanctionné.

Moyens d'alerte : tout collaborateur s'interrogeant sur l'attitude à adopter ou l'interprétation de principes énoncés dans ce Code de Conduite ou encore, confronté directement ou indirectement à des manquements peut et doit se rapprocher de sa hiérarchie, du Compliance Officer ou des Ressources Humaines. Afin de signaler un crime ou un délit, une violation grave et manifeste de la loi ou des réglementations en vigueur, une conduite ou une situation contraire au Code de Conduite de la Maison, une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, la Maison s'est dotée d'un dispositif d'alerte, « SpeakUp ». Il est accessible à l'ensemble des collaborateurs de la Maison comme à l'ensemble des parties prenantes de la Maison. Il garantit la confidentialité de la démarche, dans la mesure du possible et des limites fixées par la CNIL. Aucune sanction ou acte de répression ne sera toléré à l'encontre de personnes ayant fait usage de ce dispositif de bonne foi (« lanceur d'alerte »), quand bien même les suspicions à l'origine du signalement se révéleraient erronées.

Ce Code de conduite fera l'objet d'une relecture et d'une révision annuelle.

Création du document  
Version  
Dernière modification  
Auteur

14 décembre 2018  
2.0  
10 juin 2021  
Compliance Officer