

Star Oldfield

CODE ETHIQUE ET DEONTOLOGIQUE

Révision	Date de révision	Description
0	14/08/2018	Création
1		Révision
2		Révision

Sommaire

1. Objectifs et champs d'applications	4
1.1 Objectifs du Code Ethique et Déontologique	4
1.2 Destinataires et domaine d'application	4
1.3 Structure du Code Ethique	5
2. Mission et valeurs de la société Star Oilfield S.A.	5
2.1 Respect des droits humains	6
2.2 Valeur des ressources humaines	6
2.3 Intégrité des travailleurs	6
2.4 Réputation	7
2.5 Gestion administrative	7
2.6 Gestion des informations	7
2.7 Protection de l'environnement	8
3. L'éthique	8
3.1 Honnêteté, impartialité et respect des normes	8
3.2 Utilisation des biens de la société	9
3.3 Confidentialités	9
3.4 Conflits d'intérêt	9
3.5 Lieu de travail	10
3.6 Obligation d'information	10
4. Les organes de la société	10
4.1 Activités des organes	10
4.2 Rapports avec les actionnaires	11
4.3 Rapports avec les clients	11
4.4 Rapports avec des tiers et les administrations publiques	11
4.5 Dons aux organismes et associations	12
4.6 Relations avec les employés	12
4.6.1 Sélection du personnel et rapports de travail	12
4.6.2 Gestion du personnel	13
4.7 Relations avec les fournisseurs	13
5. Adoption et contrôle de l'application du code	14
5.1 Adoption du Code Ethique et déontologique	14
5.2 Mise à jour du code	14
5.3 Délégations de pouvoirs	14
5.4 Système de contrôle interne	15
6. Sanctions pour les violations du Code	15
6.1 Violations au Code	15

6.2	Les enquêtes internes.....	16
6.3	Application des sanctions	16

1. Objectifs et champs d'applications

La société Star Oilfield S.A. exerce ses activités dans le secteur de la conception et de la construction de grands ouvrages infrastructurels civils, au Tchad et à l'étranger. Ses compétences s'étendent dans les secteurs de la production et de l'exploitation pétrolière, de l'immobilier, de la préfabrication, du transport et de la logistique.

Le Conseil d'Administration s'inscrit dans une démarche de la Responsabilité sociétale de l'Entreprise (RSE) et développe une culture de l'éthique dans la gestion de ses activités. Il fait de l'éthique dans les affaires, un facteur clé de succès et un instrument de promotion de son image, un outil de pilotage responsable, de fiabilité, d'exactitude et de transparence envers toutes les parties prenantes (clients, fournisseurs, partenaires divers).

C'est dans cette optique que le Conseil d'Administration a adopté le présent Code Ethique et déontologique pour réglementer, grâce à des normes de comportement, les activités de la société Star Oilfield S.A. en établissant les principes généraux auxquels toute l'organisation doit se conformer.

1.1 Objectifs du Code Ethique et Déontologique

La société Star Oilfield S.A. est consciente qu'une bonne réputation, qui dérive de l'application systématique de principes éthiques, attire les meilleures ressources humaines, favorise les rapports avec les différents partenaires, renforce la fiabilité et la sérénité des rapports avec les employés et les fournisseurs.

L'objectif du présent Code Ethique est de définir les obligations et les responsabilités éthiques du management, des employés et des collaborateurs de la société Star Oilfield S.A.

Le code permet à tous d'orienter leurs comportements lors de l'accomplissement de leurs activités vers des meilleures pratiques. Par conséquent, il définit le profil de « déontologie » de la société Star Oilfield S.A.

1.2 Destinataires et domaine d'application

Les destinataires du Code Ethique sont les managers, les employés, les partenaires et les collaborateurs de la société Star Oilfield S.A., ainsi que toutes les personnes qui, directement ou indirectement, de façon permanente ou temporaire, entretiennent des rapports ou des relations avec la société Star Oilfield S.A. et travaillent afin d'en poursuivre les objectifs, tels que les sous-traitants, les fournisseurs et les autres prestataires de services.

Ceux-ci ont donc l'obligation de connaître les normes du Code Ethique et de suivre les principes et les standards de comportement qui y sont reportés, en inspirant de cette façon les comportements quotidiens, sans préjudice des spécificités religieuses, culturelles et sociales.

En aucun cas la poursuite de l'intérêt de la **Star Oilfield S.A.** ne peut justifier une conduite contraire aux lois en vigueur et aux règles contenues dans le présent Code.

Le présent Code Ethique est valable dans tous les espaces géographiques et opérationnels dans lesquels opère la société **Star Oilfield S.A.**

Dans les relations, toutes les parties doivent être informées de l'existence et du contenu du présent Code Ethique et elles sont donc tenues à le respecter par contrat.

A toutes fins utiles, en fonction de leurs compétences, tous les destinataires du Code doivent :

- Informer les tiers de manière adéquate sur les engagements et les obligations imposés par le Code ;
- Exiger le respect des obligations qui concernent directement leurs activités ;
- Adopter les initiatives opportunes, internes et externes, en cas de non accomplissement.

1.3 Structure du Code Ethique

Le Code Ethique est constitué par :

- Les principes généraux qui encadrent la mission de la société **Star Oilfield S.A.** et les valeurs principales choisies comme références ;
- Les conduites à tenir par les sujets travaillant au nom et pour le compte de la société **Star Oilfield S.A.** ;
- Les normes complémentaires auxquelles se conformer dans le respect des principes généraux, dans le but de prévenir des risques de comportement non éthiques qui résulteraient de la gestion du réseau et des relations ;
- Les sanctions applicables dans les cas de comportement non conforme aux règles et principes du présent code.

2. Mission et valeurs de la société Star Oilfield S.A.

Parmi ses valeurs, la société **Star Oilfield S.A.** en a identifié quelques-unes comme points de référence qui orientent les comportements de toutes les personnes qui agissent pour son compte, afin de protéger son patrimoine et son image.

Il s'agit de :

- L'honnêteté, l'intégrité, la transparence, l'impartialité, la confidentialité et la sauvegarde de l'environnement et la protection de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail sont les valeurs qui caractérisent les actions de la société **Star Oilfield S.A.** et qui représentent des valeurs indispensables pour pouvoir atteindre ses objectifs économiques, productifs et sociaux.
- Une mise en place cohérente des valeurs de la société **Star Oilfield S.A.** implique que chacun contribue de façon convaincue au niveau culturel, technique,

opérationnel et éthique. Ceci a lieu dans l'exercice des responsabilités et des pouvoirs qui sont conférés par l'organisation.

2.1 Respect des droits humains

Pour toutes les décisions de sélections et de développement des ressources humaines externes et internes, la société **Star Oilfield S.A.** interdit toute discrimination sur la base de l'âge, du sexe, de l'état de santé, de la race, de la nationalité, des opinions politiques et des croyances religieuses.

2.2 Valeur des ressources humaines

La société **Star Oilfield S.A.** reconnaît la centralité des ressources humaines comme facteur de succès de toute activité entrepreneuriale, dans un cadre de loyauté et de confiance réciproque entre les employeurs et les employés.

La société **Star Oilfield S.A.** protège et développe le patrimoine ressources humaines dans le but d'améliorer et d'accroître le professionnalisme, l'expérience et les connaissances de chaque employé et collaborateur.

Le rapport de travail se déroule dans le respect des normes contractuelles collectives applicables et des normes de sécurités sociales, de fiscalité et d'assurance.

Pour chaque début de rapport de travail et de collaboration, il est demandé aux collaborateurs de signer, en même temps que le contrat, un engagement sur le respect des principes définis dans le Code Ethique et Déontologique.

Dans le traitement du personnel, les décisions sont prises sur des critères d'évaluation des valeurs et de méritocratie.

La société **Star Oilfield S.A.** veille afin que, dans les rapports hiérarchiques supérieurs subordonnés, l'exercice de l'autorité et de responsabilité ne puisse nuire à la dignité, au professionnalisme et à l'autonomie de l'employé.

2.3 Intégrité des travailleurs

Le respect de l'intégrité physique, mentale et culturelle de la personne représente une valeur éthique de référence pour la société **Star Oilfield S.A.**, laquelle affirme ce respect en garantissant des conditions de travail respectueuses pour la dignité individuelle et des lieux de travail adaptés. A cet effet, la société **Star Oilfield S.A.** organise des formations techniques sur la prévention des accidents et l'hygiène sur le lieu de travail dans le respect des normes en vigueur et en adoptant les normes définitives, conservatoires et de prévention nécessaire.

La société **Star Oilfield S.A.** s'engage à diffuser et consolider la culture de la sécurité, en développant la prévention des risques et en promouvant des comportements responsables de la part de tous les collaborateurs.

2.4 Réputation

La société [Star Oilfield S.A.](#) dans l'exercice de ses activités, respecte les communautés, les associations et les institutions locales.

La bonne réputation et l'image de la société [Star Oilfield S.A.](#) représentent une ressource immatérielle essentielle.

2.5 Gestion administrative

Dans la rédaction du bilan et de toute autre communication sociale et documentation comptable, la société [Star Oilfield S.A.](#) respecte les lois et les normes en vigueur et adopte les pratiques et les principes comptables les plus avancés.

Les situations comptables et les bilans représentent fidèlement les faits de gestion (économique, patrimoniale et financière) selon des critères de transparence, de soin et de complétude. A cette fin, la documentation de support aux activités effectuées est conservée complètement et convenablement de façon à permettre :

- L'enregistrement soigné de toutes les opérations ;
- La détermination immédiate des caractéristiques et des motivations qui y sont à la base ;
- La reconstruction formelle de la chronologie des opérations ;
- La vérification du processus des décisions, des autorisations et de la réalisation, ainsi que l'individualisation des différents niveaux de responsabilité et de contrôle.

Chaque enregistrement comptable reflète exactement ce qui résulte de la documentation justificative. Par conséquent, chaque employé ou collaborateur proposé à cette charge a le devoir de faire en sorte que la documentation justificative soit facilement repérable et classée selon des critères logiques et en conformité aux dispositions et aux procédures internes.

Personne ne peut effectuer de paiement pour la [société Star Oilfield S.A.](#) sans la documentation justificative appropriée.

Les systèmes informatiques et comptables doivent permettre de reconstruire de façon efficace tous les faits de gestion et de représenter fidèlement les transactions de la société aux fins de la détermination des motifs de l'opération et les différents niveaux de responsabilité, dans le respect des contraintes de traçabilité financière imposées par le législateur.

2.6 Gestion des informations

La société [Star Oilfield S.A.](#) s'engage à gérer le flux des informations de façon à ce qu'elles soient toujours complètes, claires et transparentes et, en ce qui concerne les données techniques ou celles ayant un contenu financier, comptable ou de gestion, qu'elles répondent aux conditions requises sur la véracité, la complétude et les soins apportés.

La société [Star Oilfield S.A.](#) garantit aussi la confidentialité des informations en sa possession, en définissant et en mettant à jour les procédures en matière de traitement des données selon les normes en vigueur.

2.7 Protection de l'environnement

Lors de l'exécution de ses activités, la société Star Oilfield S.A. s'engage à contribuer à protéger le patrimoine environnemental en recherchant un équilibre entre les objectifs économiques et les exigences indispensables de sauvegarde de l'environnement. Par conséquent, la société Star Oilfield S.A. poursuit des actions responsables dans le domaine de la protection de l'environnement, en se fixant comme objectif l'amélioration continue de ses prestations environnementales. Cet engagement est aussi étendu aux entreprises sous-traitantes et aux fournisseurs travaillant sur ses chantiers.

Pour respecter les normes environnementales nationales, internationales et aussi les conditions contractuelles, cet engagement se traduit par des projets, des processus, des méthodologies et des matériaux qui tiennent compte du développement de la recherche scientifique et des meilleures pratiques en matière environnemental, de la récupération des aires polluées et la protection du paysage.

la société Star Oilfield S.A. effectue toutes les enquêtes préalables utiles à pouvoir vérifier les risques environnementaux éventuels résultant de l'intervention et pour en prévenir les dommages.

La société Star Oilfield S.A. s'engage à impliquer et motiver tout le personnel, moyennant des actions d'informations et de formation sur la protection de l'environnement.

3. L'éthique

3.1 Honnêteté, impartialité et respect des normes

L'honnêteté représente un élément de référence pour toutes les activités mises en place par la société Star Oilfield S.A. dans l'accomplissement de ses missions. Les rapports à tous les niveaux, doivent être guidés par l'esprit de collaboration, de loyauté et de respect réciproque.

Dans l'accomplissement de leurs tâches, les employés et les collaborateurs de la société Star Oilfield S.A. doivent agir avec honnêteté, impartialité et respect des normes. En aucun cas, la poursuite de l'intérêt de la société Star Oilfield S.A. ne peut justifier une conduite personnelle qui viole les lois en vigueur et les règles du présent Code.

A tous les niveaux, les comportements discriminatoires basés sur l'âge, le sexe, la sexualité, l'état de santé, la race, la nationalité, les opinions politiques et syndicales ou les croyances religieuses sont interdits.

L'employé doit repousser toutes les pressions illégales, les flatteries et les demandes de faveur qui pourraient léser le caractère d'honnêteté ou d'impartialité de ses actions. Il doit informer immédiatement ses supérieurs. Dans le cas où les actions

illégalles proviendraient de ses supérieurs, il est tenu d'informer le service des ressources humaines.

Dans le cas où ses actions pourraient influencer le déroulement d'une procédure d'attribution de travaux, de services ou de fourniture, d'une procédure de contentieux ou d'une sélection interne et/ou externe de personnel, l'employé ne peut accepter, ni tenir compte des recommandations ou des indications, qui sont toutefois déterminées, quelle que soit leur forme, pour favoriser ou pour nuire les participants ou les intéressés.

L'employé qui aspire à une promotion, un transfert ou à d'autres dispositions, ne peut agir de façon à influencer les décideurs.

3.2 Utilisation des biens de la société

Les biens de la société [Star Oilfield S.A.](#) sont attribués aux personnels selon leurs responsabilités et la nature de leurs activités.

L'utilisation de ces biens est limitée à l'exercice des fonctions assignées. Le personnel doit agir et tenir des comportements responsables et conformes aux procédures établies pour l'utilisation des biens par la société [Star Oilfield S.A.](#)

Il est strictement interdit de modifier le fonctionnement des appareillages, des machines, des systèmes informatiques ou télématiques. Il est également interdit de modifier les données, les informations ou les programmes contenus dans les systèmes informatiques ou télématiques ou autres systèmes pertinents.

3.3 Confidentialités

Les employés et les collaborateurs qui, lors de l'exercice de leurs fonctions, détiendraient d'informations et de données confidentielles, doivent utiliser ces données seulement pour les fins consenties par la loi et le règlement intérieur. Il est interdit de divulguer et exploiter à des fins privées ou pour les comptes des tiers des informations confidentielles. L'interdiction est élargie aux informations et à tous les documents de travail dont ils disposent dans l'exercice de leurs fonctions.

La confidentialité exigée, aux employés et aux collaborateurs de la société [Star Oilfield S.A.](#) doit être maximale. Elle est exigée pendant et en dehors des horaires de travail, afin de sauvegarder le savoir-faire de la société [Star Oilfield S.A.](#)

3.4 Conflits d'intérêt

Les conflits d'intérêt comprennent toutes les situations juridiquement anormales dans lesquelles un employé, un collaborateur ou un manager, pourraient se trouver avec la possibilité d'exercer un pouvoir qui leur ait été attribué par la société [Star Oilfield S.A.](#) et qui soit en même temps porteur d'intérêts économiques, personnels ou pour des tiers, incompatibles avec ces mêmes pouvoirs.

Chaque employé et collaborateur doit éviter les situations où peuvent se manifester des conflits d'intérêt et s'abstenir de tirer profit pour lui-même ou pour des tiers grâce à des activités effectuées pendant l'exercice de ses fonctions.

Au cas où un conflit d'intérêt surviendrait, il est obligé de le communiquer à son supérieur hiérarchique direct ou au manager de la société [Star Oilfield S.A.](#) dont il dépend.

3.5 Lieu de travail

Chaque employé ou collaborateur de la société [Star Oilfield S.A.](#) doit appliquer les règles de vie commune et avoir des rapports sociaux corrects dans le lieu de travail, tel que prévu et discipliné par les lois et les normes, ainsi que les pratiques du bien vivre ensemble et cohabiter pacifiquement.

Il est en particulier interdit de :

- Travailler sous l'effet de l'alcool, drogues ou autres substances ayant un effet similaire ;
- Consommer, vendre ou donner des stupéfiants dans le lieu de travail ;
- Consommer de l'alcool dans le lieu de travail ;
- Avoir un comportement d'harceleur et d'intimidateur, d'hostilité ou d'isolement envers un ou groupe d'employés ;
- D'interférer de manière injustifiée dans le travail d'autres personnes ;
- Faire obstacle ou entraver la bonne marche des activités de l'entreprise pour des raisons personnelles.

Dans les rapports qui impliquent l'instauration des relations hiérarchiques, l'autorité doit être exercée avec équité, responsabilité où tout abus est interdit. Les harcèlements sexuels ne sont pas admis, ni tolérés et les comportements ou les discours qui peuvent heurter la sensibilité des personnes doivent être évités.

3.6 Obligation d'information

Tous les destinataires des normes contenues dans le présent Code, qui seraient informés de l'existence d'irrégularités administratives et procédurales, d'omissions ou de falsifications, doivent les communiquer immédiatement à leur supérieur hiérarchique et, dans le cas où ces irrégularités impliquent leurs responsables hiérarchiques, saisir les managers de la société [Star Oilfield S.A.](#)

4. Les organes de la société

4.1 Activités des organes

Les activités des organes sociaux de la société [Star Oilfield S.A.](#) (le Conseil d'Administration, le Président, l'assemblée des associés, les commissaires aux

comptes), sont guidées par le respect des règles établies par le statut et la loi en vigueur.

Les membres des organes sociaux doivent :

- S'engager activement afin que la société **Star Oilfield S.A.** puisse bénéficier de leurs compétences spécifiques ;
- Participer de façon continue aux travaux des organes sociaux, en dénonçant immédiatement toute situation de conflit d'intérêt qui les concernerait ;
- Maintenir la confidentialité des informations acquises au cours de leur mandat ;
- Faire prévaloir toujours l'intérêt de la mission sociale.

Les organes sociaux de la société **Star Oilfield S.A.** adoptent les initiatives nécessaires afin que la participation des actionnaires aux décisions étant à leur charge soit totalement consciente et que tous les actionnaires reçoivent les mêmes informations.

4.2 Rapports avec les actionnaires

La société **Star Oilfield S.A.** fournit à ses actionnaires les informations adéquates sur les choix stratégiques et le déroulement de la gestion ordinaire et extraordinaire.

4.3 Rapports avec les clients

Les activités de la société **Star Oilfield S.A.** sont basées sur les principes de l'efficience, de l'efficacité, de la performance, de la qualité et de la totale satisfaction du client.

Dans ses rapports avec les clients, la société **Star Oilfield S.A.** garantit des négociations commerciales correctes et claires, avec la mise en place de liens contractuels, ainsi qu'un accomplissement contractuel fidèle et précis.

Quand elle participe à des appels d'offres, la société **Star Oilfield S.A.** évalue attentivement l'adéquation et la faisabilité des projets à réaliser (conditions techniques, économiques et environnementales).

La rédaction des offres vise à permettre le respect de standards de qualité adéquats, des rétributions convenables pour le personnel embauché et des mesures de sécurité en vigueur. Pendant toutes les négociations, sont à éviter les situations où les sujets impliqués dans les transactions soient ou puissent apparaître en conflit d'intérêt.

4.4 Rapports avec des tiers et les administrations publiques

Les rapports de la société **Star Oilfield S.A.** avec tout interlocuteur, public ou privé, doivent être entretenus en conformité avec la loi et en toute transparence.

Les rapports avec les administrations publiques doivent respecter les principes du code de déontologie qui régit les employés des administrations publiques.

Face aux officiers, aux agents des services publics, aux autorités de surveillance, aux représentants ou employés d'administrations publiques, d'organismes de

prévoyance, d'agents de recouvrement des impôts, aux procédures civiles, pénales ou administratives, aux agents de la sécurité et de la prévention contre les accidents, aux employés et aux collaborateurs de la société [Star Oilfield S.A.](#), il est interdit de donner ou promettre de l'argent, des biens ou n'importe quel autre acte sous toute forme qui puisse influencer, directement ou indirectement leur travail.

Ce principe doit être appliqué aussi bien dans le cas où l'action serait réalisée dans l'intérêt exclusif de l'agent qui agirait que dans le cas où l'action serait faite pour donner un avantage ou un intérêt à la société [Star Oilfield S.A.](#)

Cette action doit être appliquée lors d'opérations relatives à des contrats, des autorisations, des licences, des concessions, des demandes de financement et de contribution publics, de gestion de marchés, et il est interdit de donner ou promettre sous toute forme que ce soit des cadeaux ou des dons ou de concéder des bénéfices. Elles sont expressément interdites en ce qui concerne les activités de surveillance de la société [Star Oilfield S.A.](#) de la part de ces organismes.

Les employés ou les collaborateurs de la société [Star Oilfield S.A.](#) qui, en raison des l'activité qu'ils exercent, recevraient des cadeaux, des dons ou des bénéfices sous quelque forme que ce soit, sont obligés de le communiquer à leur supérieur hiérarchique direct.

4.5 Dons aux organismes et associations

D'éventuels dons peuvent être donnés, par la société [Star Oilfield S.A.](#) aux ONG et associations à but non lucratif, en respectant les statuts et la législation en vigueur. La société [Star Oilfield S.A.](#) s'abstient d'entreprendre des initiatives qui pourraient constituer directement ou indirectement des formes de pression illégale envers des représentants politiques ou syndicats.

La société [Star Oilfield S.A.](#) peut accepter les demandes d'aide et de dons, en se limitant à celles qui proviennent d'organismes et associations réglementés par des statuts dans lesquels l'absence de but lucratif résulte expressément et dont l'objet a une valeur et un impact culturel, social, de santé, de l'éducation et environnementale avéré.

Les actions de sponsorship peuvent être effectuées, si les thèmes des événements sont d'ordre social, environnemental, sportif, touchant les spectacles ou l'art. Ces actions s'adressent aux organismes qui offrent des garanties de qualité et envers lesquels, tout conflit d'intérêt est exclu.

4.6 Relations avec les employés

4.6.1 Sélection du personnel et rapports de travail

La sélection et l'évaluation du personnel à embaucher est effectuée sur la base de la correspondance des profils des candidats aux postes vacants.

Les informations demandées et contenues dans les CV sont strictement liées aux profils professionnels et psychologiques, dans le respect de la vie privée et des opinions du candidat.

La société [Star Oilfield S.A.](#) adopte les mesures strictes afin d'éviter le favoritisme, le népotisme ou toute forme de clientélisme pendant les phases des sélections, d'évaluation et embauches du personnel.

Le personnel est embauché avec un contrat de travail selon les normes et les conventions collectives en vigueur. Aucun travail illégal n'est permis.

Avant la signature du contrat de travail et le début de l'activité, chaque employé reçoit les informations adéquates, relatives aux normes, aux règlements, au code éthique et déontologique et aux rétributions.

4.6.2 Gestion du personnel

La société [Star Oilfield S.A.](#) s'engage à préserver le moral de ses employés et à assurer le droit à des conditions de travail qui respectent la dignité de la personne. Pour cette raison, elle interdit tout acte de violence psychologique et elle interdit toute attitude ou comportement vexatoire ou préjudiciable à la personne, à ses convictions et à ses préférences. De la même façon, il est interdit toute enquête sur les opinions, les préférences, les goûts personnels et en général, sur la vie privée des employés.

4.7 Relations avec les fournisseurs

La société [Star Oilfield S.A.](#) demande à ses fournisseurs de respecter les principes éthiques contenus dans le présent Code. Ce dernier fait partie intégrante des clauses pour contrats de fourniture et la société [Star Oilfield S.A.](#) rappelle l'obligation d'en connaître les principes et de les appliquer de façon cohérente.

Pour la sélection de ses fournisseurs, la société [Star Oilfield S.A.](#) tient compte de leurs capacités techniques, économiques et qui protège l'environnement tout en évaluant globalement leurs fiabilités sur la base de la spécificité des prestations qu'ils doivent accomplir.

La société [Star Oilfield S.A.](#) adopte une transparence et une efficacité maximales pour tout achat de biens ou de services sur la base de :

- L'implication dès le départ de l'unité demanderesse du bien, du service ou de la fourniture et le service juridique qui élabore le contrat ;
- La traçabilité des phases et du processus d'achat pour toute sélection de fournisseurs ;
- La conservation à travers l'archivage des documents relatifs à la sélection des fournisseurs, ainsi que des documents contractuels, pendant des périodes établies par les normes en vigueur et rappelées dans les procédures internes concernant les achats.
- En outre, la société [Star Oilfield S.A.](#) veille à ce que les services compétents et les employés :

- 1) N'induisent pas en erreur les fournisseurs pour la signature de contrats défavorables dans la perspective d'avantages successifs ;
- 2) Fassent démarrer les paiements des activités seulement après avoir signé les contrats relatifs ;
- 3) Ne reçoivent pas de dons ni d'autres formes de bénéfices ;

Les relations avec les fournisseurs sont toujours réglementées par des contrats spécifiques, conclus pour obtenir la plus grande clarté et transparence.

5. Adoption et contrôle de l'application du code

5.1 Adoption du Code Ethique et déontologique

Le présent Code Ethique s'applique à tous les employés, collaborateurs ainsi qu'aux partenaires de la société. Le Code Ethique et déontologique est à la disposition de tous au sein de la société *Star Oilfield S.A.* Il est accessible à toutes les personnes intéressées à travers le site internet.

A travers le code éthique et déontologique, la société *Star Oilfield S.A.* s'est dotée d'un ensemble :

- 1) De règles de comportement applicables à tous les niveaux et dans tous les rapports internes et externes et exige son application sans exception aucune ;
- 2) De principes d'organisation et de gestion dans le but de réaliser un système efficient et efficace de programmation, d'exécution et de contrôle des activités, de façon à garantir le respect des règles de comportement et à en prévenir la violation.

5.2 Mise à jour du code

Le Code Ethique et déontologique peut être modifié ou intégré par délibération du Conseil d'Administration, après suggestions ou indications provenant des organes de contrôle. Chaque révision et/ou variation substantielle du Code successive doit être communiquée à tous les agents et organismes intéressés, avec les mêmes modalités utilisées pour son émission.

5.3 Délégations de pouvoirs

En raison de l'articulation de ses activités et de la complexité de l'organisation, la société *Star Oilfield S.A.* adopte un système de délégation de responsabilité et de fonctions sur la base des capacités et compétences des personnes.

Le modèle d'organisation basé sur les délégations prévoit des mesures aptes à garantir le déroulement des activités dans le respect de la loi et des règles de déontologie de ce Code et à découvrir et éliminer immédiatement toutes les situations de risque.

5.4 Système de contrôle interne

La mise en place du système efficace et performant de contrôle interne est confiée à toute la structure organisationnelle et en particulier aux dirigeants et aux managers de la société *Star Oilfield S.A.*

Par contrôles internes, sont sous-entendus toutes les activités et les instruments nécessaires et utiles à diriger, gérer et vérifier les activités dans le but d'assurer :

- 1) La défense de l'économie (efficacité et efficience) des opérations, conformément aux stratégies, aux objectifs et aux orientations de la société *Star Oilfield S.A.*, dans le but de sauvegarder son patrimoine ;
- 2) Un système d'informations, correct, réel, transparent destiné à aux personnels et collaborateurs internes et aux partenaires externes ;
- 3) Le respect des normes applicables à l'activité de la société *Star Oilfield S.A.*;
- 4) La fiabilité des écritures comptables.

Les contrôles internes sur les processus sont effectués par des unités de l'organisation et par leurs responsables respectifs.

Tous les employés et les collaborateurs, dans le cadre de leurs fonctions et des activités à effectuer, sont responsables de la définition et du fonctionnement correct du système de contrôle.

Toute opération doit être appuyée par une documentation adéquate qui doit être conservée aux archives, de façon à permettre à tout moment le contrôle sur les raisons et les caractéristiques de l'opération et la détermination précise de qui, pendant les différentes phases, l'a autorisée, effectuée, enregistrée et vérifiée.

Les managers, les dirigeants, les employés et les collaborateurs, chacun dans le cadre de leurs compétences et fonctions respectives, doivent observer rigoureusement les procédures et être disponibles à collaborer et informer la hiérarchie et le service de contrôle Interne, lesquels peuvent effectuer les vérifications qui seront retenues opportunes afin de s'assurer que le Code Ethique soit respecté.

6. Sanctions pour les violations du Code

6.1 Violations au Code

Chaque responsable de la société *Star Oilfield S.A.* doit relever les éventuelles violations de la part du personnel, subalterne hiérarchiquement au vu de leurs fonctions, et travaillant dans les services et les unités de la société *Star Oilfield S.A.*

Les éventuels comportements qui peuvent se manifester comme des violations du Code Ethique doivent être signalés à la direction des ressources humaines de la société *Star Oilfield S.A.*, laquelle prendra des mesures nécessaires pour mener, quand c'est nécessaire, des investigations internes.

6.2 Les enquêtes internes

La procédure d'enquêtes internes sur la violation du Code vise à sauvegarder le caractère objectif de l'analyse et le droit du personnel impliqué à se défendre et s'expliquer.

L'enquête interne est menée, de façon à éviter aux personnes qui signaleraient la violation du code, toute forme de rétorsion, de discrimination ou de pénalisation, en leur assurant aussi l'anonymat et la confidentialité des faits qu'elles auraient signalés. Si l'enquête interne mettait en évidence une violation du Code, le responsable informé des faits devrait immédiatement en informer le service de contrôle Interne.

Les informations à faire parvenir au service de contrôle Interne concernent :

- 1) Les rapports institués par les responsables des activités de contrôle à partir desquels il résulterait des faits, des actes, des événements ou des omissions ;
- 2) Des anomalies ou des détails atypiques par rapport aux normes de comportement prévues par le Code Ethique, les procédures et les règlements internes.

Pour le déroulement du contrôle suivant les signalisations reçues, le service de contrôle interne se sert des personnes ayant effectué la signalisation.

6.3 Application des sanctions

L'observation des normes contenues dans le Code Ethique est partie essentielle des obligations contractuelles prévues pour les employés, les collaborateurs et toute personne qui agit et travaille au nom de et pour le compte de la société Star Oilfield S.A.

La violation des normes contenues dans le Code Ethique constitue un non-accomplissement des obligations dérivant du rapport de travail, avec toutes les conséquences prévues par la loi et les clauses du contrat.

La société [Star Oilfield S.A.](#), en présence de violation du Code Ethique, prend des sanctions selon des critères de cohérence, d'impartialité, d'uniformité et de proportionnalité, conformément aux dispositions qui réglementent les rapports de travail.

Dans cette hypothèse, la société [Star Oilfield S.A.](#) se réserve le droit de mettre en place aussi toutes les actions nécessaires et opportunes pour l'indemnisation des dommages subis suite au comportement de la personne.

La société [Star Oilfield S.A.](#) crée un « Comité » ayant le devoir d'évaluer les violations et de suggérer à l'Employeur les éventuelles sanctions disciplinaires à attribuer.

En ce qui concerne les violations du modèle adopté, les critères de sanctions seront définis par le Conseil d'Administration de façon à sauvegarder le caractère d'objectivité relatif à la gravité.