



Banque européenne d'investissement

**Code de conduite des membres
du Comité de direction**

31 mai 2006

1. Principes généraux – champ d'application

Le présent Code de conduite (ci-après « le Code ») s'applique aux membres du Comité de direction de la Banque européenne d'investissement (« la Banque »). Il précise les règles applicables aux questions d'éthique et de comportement professionnels.

Ce Code est fondé sur le *Code de conduite du personnel de la Banque européenne d'investissement*, modifié pour tenir compte de la situation particulière des membres du Comité de direction.

1.1 Valeurs à promouvoir

En travaillant pour la Banque, les membres du Comité de direction ont la possibilité de contribuer à construire une Europe plus forte en aidant à la réalisation de plusieurs des grands objectifs de l'Union européenne (ci-après « l'UE »), tels que la promotion d'un développement régional harmonieux dans l'ensemble de l'UE, le soutien à une complémentarité économique et sociale accrue, ou encore la coopération dans le domaine de l'aide au développement des pays tiers moins favorisés.

Cette mission entraîne certains devoirs et obligations ; ainsi, on attend des membres du Comité de direction qu'ils œuvrent dans le sens des objectifs de la Banque, qu'ils servent avec loyauté, intégrité et impartialité et qu'ils souscrivent à des normes élevées d'éthique professionnelle.

Les membres du Comité de direction sont tenus de s'acquitter des tâches liées à leur profession avec diligence et efficacité et dans toute la mesure de leur compétence.

La Banque vise à offrir un environnement de travail favorable qui permette à tous ses collaborateurs de travailler ensemble dans une ambiance de soutien et de coopération mutuels, et les y encourage. Dans cet environnement, il est demandé aux membres du Comité de direction tout comme aux membres du personnel de se comporter envers leurs collègues avec respect et courtoisie et d'observer, en toutes circonstances, une attitude conforme au caractère international de la Banque.

Les membres du Comité de direction sont tenus d'adopter un comportement exemplaire au regard du respect des principes et règles énoncés dans le Code.

1.2 Égalité des chances

La Banque est un employeur qui garantit l'égalité des chances et qui veille au respect de la dignité de ses employés.

1.3 Refus des discriminations

Ce Code entend fixer les normes les plus élevées possible en matière de refus des discriminations. Sont particulièrement visées les discriminations illicites fondées sur le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique ou sociale, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou autres, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, la nationalité, ainsi que, d'une manière générale, la façon dont les membres du Comité de direction et les membres du personnel choisissent de mener leur vie privée.

1.4 Règles de base

En s'acquittant de leurs devoirs à l'égard de la Banque, les membres du Comité de direction sont notamment tenus :

- d'observer les lois et règlements en vigueur ;
- de suivre les règles, procédures et lignes directrices adoptées par la Banque, telles que celles énoncées dans le *Code de bonne conduite administrative du personnel de la BEI dans ses relations avec le public* et dans le document *Dignité de la personne au travail* ;
- d'agir en toute circonstance dans l'intérêt de la Banque, sans se laisser influencer par des considérations ou relations personnelles ;
- d'éviter toute situation pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts et, en cas de doute ou de difficulté, de signaler sans délai ledit conflit au président de la Banque, après avoir consulté le chef du Bureau de conformité (ci-après « le CBC ») ;
- d'observer le secret professionnel ;
- de ne pas outrepasser les compétences qui leur ont été attribuées, ni enfreindre les règles relatives aux signatures autorisées ;
- de demeurer pleinement responsables des tâches qu'ils ont déléguées à d'autres, et d'exercer une supervision et des contrôles adéquats ;
- de respecter la dignité et la vie privée de leurs collègues et des membres du personnel ;
- de respecter les biens qui sont la propriété de la Banque et, d'une manière générale, de faire un usage approprié des ressources mises à leur disposition pour l'exécution de leurs tâches.

1.5 Administration du Code

Sous réserve de dispositions spécifiques contraires, le CBC donne son opinion, à la demande de toute partie intéressée, sur l'application et l'interprétation du Code. Le CBC informe le président de toute violation notable du Code dont il aura eu connaissance.

Sous réserve de dispositions spécifiques contraires, les membres du Comité de direction adressent au CBC leurs requêtes, déclarations ou demandes d'autorisation en application des dispositions du Code.

1.5.1 Obligation de signalement

Aux termes des principes directeurs de la BEI en matière de lutte contre la corruption, la fraude, le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, tout membre du Comité de direction qui acquiert la connaissance d'éléments de fait laissant présumer l'existence d'éventuels cas de fraude, de corruption ou de toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers des Communautés, en informe sans délai le secrétaire général ou l'inspecteur général, ou, s'il l'estime utile, l'Office européen de lutte anti-fraude (OLAF) directement.

1.5.2 Traitement confidentiel et protection

La Banque garantit le traitement confidentiel des informations et s'abstient de toute action discriminatoire contre les membres du Comité de direction qui signaleraient, de bonne foi, des cas allégués d'activités répréhensibles, de fautes professionnelles ou de violations des codes et règlements. Ce faisant, la Banque s'assure que les membres du Comité de direction qui ont présenté de tels signalements de bonne foi bénéficient d'une assistance et d'une protection conformément à son obligation de diligence.

Les membres du Comité de direction peuvent faire valoir leurs objections à tous les stades d'une procédure disciplinaire entamée à leur encontre.

2. Relations avec l'extérieur

2.1 Confidentialité

Les membres du Comité de direction doivent respecter une obligation de confidentialité concernant les informations reçues dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux règles, politiques et lignes directrices de la BEI en la matière. Ils restent soumis à cette obligation après la cessation de leurs fonctions à la Banque.

Cette obligation est exprimée en termes particulièrement stricts. Elle reflète la nature bancaire de l'institution et contribue à l'établissement de relations de confiance avec les emprunteurs et autres partenaires d'affaires de la Banque.

2.2 Activités extérieures

Les membres du Comité de direction doivent consacrer leur travail au service de la Banque, conformément aux règles, politiques et lignes directrices pertinentes.

Le Conseil des gouverneurs décide, selon que de besoin, quelles activités sont incompatibles avec les fonctions des membres du Comité de direction.

L'exercice, par les membres du Comité de direction, d'une activité extérieure dûment autorisée ne doit pas entraîner un usage abusif des ressources de la Banque ni reposer sur l'exploitation illégitime du nom, de la réputation ou du soutien financier de la BEI.

2.2.1 Travail bénévole ou associatif

Les membres du Comité de direction peuvent, durant leur temps libre, effectuer un travail bénévole ou associatif, pour une association caritative, religieuse ou éducative, ou pour toute autre organisation sans but lucratif. Les membres du Comité de direction peuvent aussi accepter des fonctions de responsabilité, non rémunérées, au sein de telles associations ou organisations, tant que ces fonctions demeurent compatibles avec le travail à la Banque ainsi qu'avec les autres dispositions du Code.

2.2.2 Enseignement et recherche

La Banque encourage les membres du Comité de direction à se consacrer à des activités occasionnelles d'enseignement ou de recherche, notamment sur des sujets liés à leur domaine d'intervention et si cela n'interfère pas avec l'exercice normal de leurs fonctions. Cela comprend le fait de donner une conférence, d'écrire un article ou un livre, ainsi que toute autre activité similaire de nature académique, à condition que ces activités restent conformes au Code, en particulier s'agissant des questions de confidentialité.

Tout membre du Comité de direction qui a l'intention d'entreprendre une telle activité en informe ledit comité.

Le Comité de direction décide si le travail d'enseignement ou de recherche prévu constitue une activité officielle ou une activité privée.

(a) À titre officiel

Si la prestation constitue une activité officielle, le membre du Comité de direction ne peut accepter aucune forme de rémunération extérieure et les sommes éventuellement perçues au titre de ce travail, y compris – mais pas seulement – les droits d'auteur, sont rétrocédées sans délai à la Banque. Le membre du Comité de direction peut toutefois être autorisé à accepter que les organisateurs de l'événement, et non la Banque, prennent à leur charge ses frais de voyage ou de séjour.

(b) À titre privé

Si un travail d'enseignement ou de recherche est autorisé à titre privé, le membre du Comité de direction peut accepter une rémunération ou un remboursement de frais, ces derniers ne pouvant être réclamés par la Banque. Dans ce cas, la somme correspondant à la rémunération ou au remboursement doit être déclarée auprès du chef du Bureau de conformité. L'activité en question doit cependant demeurer compatible avec le service de la Banque et être effectuée sans faire appel aux ressources de la Banque.

2.2.3 Activités politiques

Les membres du Comité de direction qui se présentent à des fonctions publiques électives doivent en informer le président et le secrétaire général de la Banque.

Selon l'importance des occupations afférentes aux fonctions électives et le temps consacré à la campagne électorale, le président et le secrétaire général de la Banque – ou, si le premier est concerné, le secrétaire général et les vice-présidents – peuvent décider que les intéressés :

- doivent demander un congé de convenance personnelle, ou
- peuvent continuer à exercer leurs fonctions à la Banque, ou
- peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à la Banque à temps partiel.

2.3 Principes généraux à respecter dans les relations avec l'extérieur

Les membres du Comité de direction peuvent, par leurs actions, nuire à la notoriété de la Banque. Ils doivent donc observer une attitude digne et irréprochable à l'occasion de tout contact professionnel avec l'extérieur.

En s'acquittant de leurs tâches professionnelles, les membres du Comité de direction doivent faire preuve de professionnalisme et de courtoisie dans toutes les formes de communication orale ou écrite, y compris le courrier électronique, les échanges sur Internet, les forums électroniques ou tout autre moyen de communication électronique.

2.3.1 Pratiques loyales

Les membres du Comité de direction doivent en toutes circonstances s'attacher à traiter de façon loyale et de bonne foi avec les tiers et, en particulier, avec les partenaires et parties prenantes de la Banque.

2.3.2 Communications avec l'extérieur

Les membres du Comité de direction doivent éviter toute attitude ou tout propos susceptible de mettre la Banque dans l'embarras ou de donner d'elle une fausse représentation, d'engendrer des doutes quant à ses politiques et pratiques, ou de susciter des espoirs infondés quant à l'éventuel octroi ou aux modalités et conditions

d'un prêt ou de toute autre opération ou transaction avec elle.

Lorsqu'un membre du Comité de direction est amené, dans l'exercice de ses fonctions, à s'exprimer sur des questions touchant aux politiques conduites par les institutions ou organes de l'Union européenne ainsi qu'aux relations de la Banque avec ceux-ci, il doit observer une certaine réserve, compatible avec le statut communautaire de la Banque.

Par respect envers le principe de responsabilité collégiale, les membres du Comité de direction ne doivent pas tenir de propos susceptibles de mettre en cause une décision prise par ce dernier. Il s'abstiennent également de divulguer toute information reçue lors d'une réunion du Comité.

2.3.3 Discours, conférences et autres communications

Lorsqu'un membre du Comité de direction agit autrement que comme représentant de la Banque, il précise, le cas échéant, que les avis et opinions qu'il est susceptible d'exprimer ne reflètent pas nécessairement ceux de la Banque.

2.3.4 Déclarations du Comité de direction

Lors de sa prise de fonction et du renouvellement de son mandat, chaque membre du Comité de direction remet au secrétaire général une déclaration portant sur ses activités professionnelles et intérêts financiers, selon les dispositions de la section 3.1 de la *Politique de transparence de la BEI* ; cette déclaration, qui mentionne aussi les activités et avoirs du conjoint, est publiée sur le site Web de la Banque. Le membre du Comité de direction signale sans délai au secrétaire général tout changement substantiel à apporter au contenu de cette déclaration, laquelle est alors modifiée en conséquence et publiée à nouveau.

2.4 Comportement à tenir dans des situations particulières

La Banque reconnaît qu'en certaines circonstances, les membres du Comité de direction peuvent se trouver embarrassés et hésiter quant à la conduite à suivre pour se conformer aux principes de l'éthique professionnelle. Le Code n'a pas pour ambition d'apporter une réponse à toutes les situations qui peuvent se présenter, mais seulement de donner des indications générales.

Dans tous les cas, et par prudence, le membre du Comité de direction doit exercer au mieux son jugement et essayer d'imaginer comment la ligne de conduite qu'il se propose d'adopter ou la réaction qu'il s'apprête à avoir face à une situation donnée pourraient être perçues ou interprétées par les médias et/ou l'exploitation que pourrait en faire un tiers mal disposé à l'égard de la Banque. Dans le doute, il est préférable de solliciter dans les meilleurs délais l'avis du CBC.

2.4.1 Indépendance

Les membres du Comité de direction ne doivent pas :

- se laisser influencer par ni accepter des instructions d'un gouvernement ou de toute autre entité ou personne extérieure à la Banque ;
- accepter un intéressement financier dans une transaction de la Banque, sous quelque forme que ce soit (rétribution, commission, conditions d'achat ou de vente favorables, cadeau ou autres).

2.4.2 Conflits d'intérêts

Les membres du Comité de direction doivent éviter toute situation susceptible d'engendrer un conflit d'intérêts, c'est-à-dire toute situation où des intérêts privés ou personnels risqueraient d'influencer ou de paraître influencer l'exercice impartial et objectif de leurs tâches. Les intérêts privés ou personnels sont notamment tout avantage réel ou potentiel pour eux-mêmes, les membres de leur famille, leurs autres parents ou leur cercle d'amis et de connaissances.

En particulier, si un membre du Comité de direction se trouve lié personnellement, directement ou indirectement, à un bénéficiaire probable d'une opération de la Banque, ou a un lien d'intérêt quelconque avec lui, il a le devoir d'en faire part sans délai au CBC. Il est également tenu d'effectuer cette déclaration si la relation personnelle ou le lien d'intérêt sont acquis postérieurement à l'opération en question.

Tout membre du Comité de direction se trouvant dans une situation dont il pourrait résulter un conflit, ou la perception d'un conflit, entre ses intérêts et ceux de la Banque, est tenu d'en faire la déclaration au CBC.

Les situations de ce type peuvent être nombreuses et variées, qu'il s'agisse – mais pas seulement – de négocier ou travailler avec un consultant qui est un parent ou qui emploie ou pourrait employer un parent, ou d'instruire une demande de prêt émanant d'une société au sein de laquelle le membre du Comité de direction entretient ou dispose de relations ou d'intérêts personnels significatifs.

2.4.3 Cadeaux et avantages divers

Aucun membre du Comité de direction ne peut solliciter, recevoir ou accepter, d'une source extérieure à la Banque, un avantage quelconque, direct ou indirect, qui ait rapport, de quelque façon que ce soit, avec sa fonction à la Banque.

Cette règle est avant tout destinée à protéger les membres du Comité de direction, à sauvegarder la réputation de la Banque et à améliorer la transparence. Elle concerne des gratifications aussi bien tangibles (marchandises et services) qu'intangibles (telles que des invitations à caractère non professionnel et privilèges du même type), y compris, le cas échéant, celles offertes à un parent du membre du Comité de direction.

En conséquence, il est conseillé de décourager a priori la remise de tout cadeau qui aurait plus qu'une *valeur symbolique* – bien entendu, les cadeaux de valeur négligeable, tels qu'agendas, calendriers, petit matériel de bureau, etc. peuvent sans problème être acceptés. Les membres du Comité de direction doivent informer de l'existence de cette procédure toute personne manifestant l'intention de leur offrir de tels cadeaux ou de leur faire bénéficier de tels avantages.

En tout état de cause, tout membre du Comité de direction qui aura bénéficié d'un cadeau ou d'un avantage ayant une valeur autre que symbolique doit, dès que possible après avoir reçu le cadeau ou l'avantage en question, et quelle que soit la nature de ce dernier, en informer le CBC au moyen du formulaire prévu à cet effet.

Au-delà d'une certaine *valeur conséquente*, le CBC peut, après avoir étudié les circonstances entourant la remise du cadeau ou de l'avantage, demander au membre du Comité de direction :

- (a) de remettre l'objet afin qu'il en soit disposé conformément aux règles et règlements en vigueur ;
- (b) de refuser l'avantage financier ou l'invitation.

Ces valeurs *symbolique* et *conséquence* sont fixées à intervalles réguliers par le CBC en consultation avec le directeur des ressources humaines (RH) et sont dûment communiquées au personnel. Le nombre de cadeaux provenant d'une même source durant une année donnée est comptabilisé.

Il est toutefois reconnu qu'il existe des cas où le refus pourrait embarrasser le donateur, compte tenu des usages professionnels liés à la culture, ou encore de circonstances particulières. Dans un tel cas, le membre du Comité de direction peut accepter le cadeau, mais doit en informer le CBC sans délai, au moyen de la déclaration écrite mentionnée ci-dessus, et agir conformément à l'avis de ce dernier.

Cependant, les repas, boissons et réceptions dans le cadre d'une réunion ou de toute autre occasion liée au travail peuvent normalement être acceptés, à condition :

- qu'ils n'aient pas été sollicités ;
- qu'ils soient offerts dans un but strictement professionnel ;
- que la présence du membre du Comité de direction soit liée à ses fonctions ;
- que le niveau des dépenses encourues à cette occasion soit raisonnable et habituel dans le contexte de la relation d'affaires ;
- que la fréquence de ce type d'invitation par la contrepartie ne soit pas excessive au regard de la relation d'affaires.

2.4.4 Autres situations délicates

Il existe des cas dans lesquels, sans que l'on puisse véritablement parler d'avantage offert au membre du Comité de direction, celui-ci risque de se trouver l'obligé d'un tiers.

Sont particulièrement visées les participations à des événements ou manifestations à caractère manifestement commercial, lorsque l'organisateur prend en charge les frais de transport et de séjour du membre du Comité de direction.

Si la participation à de tels événements ou manifestations peut être jugée utile pour la Banque, il convient de consulter préalablement le CBC et de faire figurer clairement la justification sur la déclaration de mission correspondante, dont une copie sera adressée au CBC.

2.4.5 Avantages personnels

Les membres du Comité de direction ne peuvent user de leur pouvoir de décision, de leur influence, des informations professionnelles qu'ils détiennent, ou de leur qualité de membre du Comité de direction de la Banque pour obtenir des avantages personnels de quelque sorte que ce soit. Cela ne s'applique pas :

- aux avantages auxquels le public lui-même a accès,
- aux avantages dont peuvent disposer les membres du Comité de direction en vertu de réglementations particulières,
- aux avantages dont peuvent disposer les membres du Comité de direction en vertu d'un accord entre la Banque et un tiers.

2.4.6 Endettement

Tout membre du Comité de direction qui contracte une dette envers une société ou un organisme avec lequel il entretient des relations pour le compte de la Banque, ou qui, d'une manière générale, se trouve dans une situation financière difficile ou d'endettement excessif, est tenu d'en faire la déclaration immédiate au CBC.

2.4.7 Informations privilégiées – délits d'initié

Les membres du Comité de direction qui, dans le cadre ou dans l'exercice de leurs fonctions, ont accès, directement ou indirectement, à des informations privilégiées, ou disposent de telles informations concernant :

- des sociétés ou des organismes avec lesquels ils sont, directement ou indirectement, en relation,
- des valeurs mobilières de toute nature, qu'elles soient émises par ces sociétés ou organismes ou par la Banque,

ne peuvent divulguer ces informations privilégiées à quiconque à moins que cette divulgation n'intervienne dans le cours normal de l'exercice de leur profession, de leur emploi ou de leurs tâches.

Ils ne doivent pas non plus utiliser ces informations privilégiées, directement ou indirectement, pour effectuer, conseiller ou déconseiller des opérations sur lesdites valeurs, pour leur propre compte ou pour celui d'autrui.

Par information privilégiée, on entend une information qui n'a pas été rendue publique, qui comporte des indications précises concernant un ou plusieurs émetteur(s) ou une ou plusieurs valeur(s) mobilière(s), et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'influencer de façon sensible le cours de cette ou de ces valeur(s) mobilière(s).

2.4.8 Transactions professionnelles / transactions privées

Les membres du Comité de direction ne peuvent utiliser les procédures de communication officielles ni les contacts professionnels de la Banque pour gérer leurs affaires personnelles. Cette interdiction vise à éviter tout risque de confusion entre transactions professionnelles et transactions privées.

2.4.9 Investissements privés

Les membres du Comité de direction doivent en toutes circonstances gérer leurs finances personnelles dans le respect total des dispositions du Code et en toute conformité avec elles. Ils doivent tenir compte des intérêts de la Banque et s'assurer que la façon dont ils gèrent leurs finances personnelles ne lui fera pas courir un risque de réputation.

En conséquence :

- (a) sous réserve des restrictions posées dans le Code concernant les informations privilégiées, les activités extérieures rémunérées, l'utilisation des ressources de la Banque et les conflits d'intérêts en général, les membres du Comité de direction sont autorisés à effectuer des transactions sur devises, produits de base et titres ;
- (b) les membres du Comité de direction ne peuvent effectuer de manipulation de marché au sens de la législation communautaire en vigueur¹ ;
- (c) les membres du Comité de direction déclarent sans délai au CBC toute activité financière qui ne serait pas conforme au Code ou qui pourrait être, ou paraître être, en conflit avec leurs tâches officielles.

¹ Actuellement, la directive 2003/6/CE sur les opérations d'initiés et les manipulations de marchés (abus de marché), JO L 96/16 du 12 avril 2003 http://europa.eu.int/eur-lex/pri/fr/oj/dat/2003/l_096/l_09620030412fr00160025.pdf

2.4.10 Période de battement

Pendant une période de six mois après la fin de leur mandat, les anciens membres du Comité de direction doivent soumettre au secrétaire général toute fonction professionnelle ou officielle qu'ils envisagent d'occuper. Si le secrétaire général estime que la question doit être soumise à l'appréciation d'un comité d'éthique ad hoc, il la transmet dans les meilleurs délais au dit comité, lequel détermine dans les 30 jours calendaires s'il considère que la fonction proposée peut donner lieu à un conflit d'intérêts majeur et, dans ce cas, propose au secrétaire général de la Banque des mesures appropriées pour prévenir un tel conflit d'intérêts.

3. Relations en interne

3.1 Principes généraux à respecter dans les relations au travail

La Banque entend promouvoir des relations de travail fondées sur la loyauté et sur la confiance mutuelle. Collégialité, respect mutuel et courtoisie doivent caractériser les rapports entre collègues, quel que soit le niveau hiérarchique. En outre, il importe que les membres du Comité de direction adoptent un comportement respectueux de la diversité culturelle au sein du personnel de la Banque.

3.2 Confidentialité

L'obligation générale de confidentialité s'applique aux activités des membres du Comité de direction tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de la Banque.

Cette obligation figure dans les règles, les politiques et les lignes directrices sur la classification et la diffusion de l'information au sein de la Banque, qui sont communiquées au personnel et concernent aussi bien les documents traditionnels sur papier que les fichiers électroniques.

Des dispositions particulières sont prises pour faire respecter la confidentialité des données nominatives, en particulier pour garantir aux intéressés le droit d'accès à ces informations et, le cas échéant, celui de les rectifier conformément aux principes prévus dans le *Règlement relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données*².

3.3 Comportement vis-à-vis des subordonnés

Il appartient aux membres du Comité de direction de favoriser un climat propice à de bonnes relations de travail et de prévenir l'apparition de conflits personnels. Le traitement et l'appréciation des subordonnés doivent être respectueux des personnes et exempts de tout favoritisme. Les observations critiques doivent être formulées de manière franche et honnête, sans allusions ni menaces voilées. En cas de difficultés sérieuses avec un subordonné dans l'exercice des tâches qui lui sont assignées, le directeur de RH doit en être informé sans délai.

3.4 Comportement entre collègues

La Banque encourage les membres de son Comité de direction à faire preuve d'un esprit de coopération de bonne foi. La désinformation ou la rétention d'information, le refus

² Actuellement, règlement (CE) n° 45/2001, JO L 8/1 du 12 janvier 2001, http://europa.eu.int/eur-lex/pri/fr/oj/dat/2001/l_008/l_00820010112fr00010022.pdf

injustifié de collaborer avec des collègues ainsi que, d'une manière générale, les comportements d'obstruction ou de dénigrement systématique doivent être fermement découragés à tous les niveaux

3.5 Dignité au travail

Aucune forme de harcèlement ou d'intimidation n'est acceptable. Toute victime d'un harcèlement ou d'une intimidation a le droit, conformément à la politique de dignité au travail de la Banque, de s'en ouvrir au directeur de RH, sans que cela puisse lui être reproché. La Banque lui doit sollicitude et assistance.

3.5.1 Harcèlement psychologique

Il s'agit de la répétition, au cours d'une période assez longue, de propos, d'attitudes ou d'agissements hostiles ou déplacés, exprimés ou manifestés par un ou plusieurs membres du Comité de direction envers un autre membre dudit comité ou envers un membre du personnel. Une remarque désobligeante, une querelle accompagnée de mots désagréables lâchés dans un mouvement d'humeur ne sont pas significatives de harcèlement psychologique. En revanche, des accès de colère réguliers, des brimades, des remarques désobligeantes, des allusions blessantes, répétés jour après jour, pendant des semaines ou des mois, sont sans aucun doute révélateurs d'un harcèlement au travail.

3.5.2 Harcèlement sexuel

Il s'agit de toute avance ou sollicitation de nature sexuelle qui n'est manifestement pas souhaitée par son destinataire, ou de tout propos, geste ou comportement à connotation sexuelle également importun.

3.5.3 Chantage sexuel

Le chantage sexuel est une forme particulièrement grave de harcèlement sexuel, qui consiste en toute forme d'intimidation ou de menace, explicite ou voilée, faite à une personne sur laquelle on dispose d'une autorité dans le travail ou dont on peut influencer le recrutement, le statut professionnel ou le déroulement de carrière, et visant à obtenir de cette personne des faveurs de nature sexuelle.

3.5.4 Devoir d'assistance

Tout membre du Comité de direction témoin d'agissements constitutifs d'une forme de harcèlement ou d'intimidation a le devoir d'offrir son assistance à la victime et de s'assurer que le directeur de RH prend des mesures appropriées face à la situation. Seront considérés comme également responsables de la situation les membres du Comité de direction qui auront, en toute connaissance de cause, empêché ou contribué à empêcher la victime de s'exprimer ou à la discréditer.

3.5.5 Circonstances aggravantes

Lorsque l'auteur d'une forme de harcèlement est le supérieur de la victime ou dispose de la possibilité d'exercer une influence sur son recrutement, son statut professionnel ou son déroulement de carrière, et qu'il persiste dans son attitude après avoir été dûment mis en demeure d'y mettre un terme, il commet une faute grave.

3.6 Utilisation des services et ressources de la Banque à des fins privés

Les supérieurs hiérarchiques ne peuvent exiger de leurs collaborateurs qu'ils exécutent des tâches de nature privée, pour eux-mêmes ou pour leur famille.

Les membres du Comité de direction ont l'obligation de respecter et de protéger les biens qui sont la propriété de la Banque.

La Banque admet que ses ressources puissent, de manière occasionnelle et dans des limites raisonnables, être utilisées à des fins privées. Elle autorise notamment l'usage à titre privé, en-dehors du temps de travail, des ordinateurs portables ou autres matériels similaires mis à disposition. En tout état de cause, il convient de respecter les procédures prévues pour que le coût de certains services soit supporté par l'utilisateur, notamment en matière de télécommunications.

3.7 Utilisation des voitures de fonction par les membres du Comité de direction

Les membres du Comité de direction disposent d'une voiture de fonction et d'un chauffeur qui leur sont affectés en permanence. Les membres du Comité de direction ne peuvent demander à leur chauffeur de les conduire sur des trajets privés si cela implique, pour le chauffeur, des heures de travail supplémentaires ou des frais de mission.

4. Mesures d'application

4.1 Mesures d'application pour les membres du Comité de direction

Le suivi du respect des principes définis dans le Code de conduite du personnel de la Banque, dans la mesure où ils s'appliquent au président et aux autres membres du Comité de direction, et des variations spécifiques de ces principes telles qu'elles sont consignées dans le présent code incombe au secrétaire général et au chef du Bureau de conformité, qui soumettent au président du Conseil des gouverneurs tout problème qu'ils ne peuvent résoudre.