

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE



**COSOB**

لجنة تنظيم عمليات البورصة و مراقبتها

**CODE DE DEONTOLOGIE ET D'ETHIQUE  
DE LA COMMISSION D'ORGANISATION ET DE  
SURVEILLANCE DES OPERATIONS DE BOURSE - COSOB**

# SOMMAIRE

<b>Lettre du Président</b>	<b>Page 4</b>
<b>Préambule</b>	<b>Page 5</b>
<b>I. L'objectif du code de déontologie et d'éthique</b>	<b>Page 7</b>
<b>II. Champs d'application</b>	<b>Page 7</b>
<b>III. Nos valeurs</b>	<b>Page 8</b>
<b>1. Nos valeurs fondamentales :</b>	<b>Page 8</b>
- L'engagement dans l'intérêt de l'économie nationale	Page 8
- L'éthique	Page 9
- Le professionnalisme	Page 9
- La confiance et l'esprit d'équipe	Page 10
- La bonne gouvernance et la quête de l'excellence	Page 11
- L'équité	Page 12
<b>2. Nos valeurs internes :</b>	<b>Page 12</b>
- La formation et l'amélioration des compétences des employés	Page 12
- L'amélioration de la qualité de l'environnement de travail et social	Page 13
- La satisfaction et le respect des opérateurs et partenaires	Page 13
- Le développement durable et le respect de l'environnement	Page 14
<b>IV. Guide de conduite de la COSOB</b>	<b>Page 14</b>
<b>Section I. Dans ses relations avec le public :</b>	<b>Page 14</b>
- Gouvernance de l'institution	Page 14
- Système de contrôle	Page 15
- Communication et information au marché	Page 15
<b>Section II. Dans ses relations avec les opérateurs :</b>	<b>Page 16</b>
- Traitement des informations	Page 16
- Cadeaux, objets gratuits	Page 16
- Argent	Page 16
- Avantage	Page 17

- Influence	Page 17
<b>Section III. Dans ses relations avec les employés</b>	<b>Page 17</b>
- Sélection du personnel	Page 17
- Etablissement de la relation de travail	Page 17
- Temps de travail et participation des employés	Page 17
- Obligations des employés et collaborateurs	Page 18
<b>Section IV. Dans ses relations avec les institutions</b>	<b>Page 18</b>
<b>V. Code éthique</b>	
1- Respect des lois, des règlements et des politiques internes	Page 19
2- Confidentialité	Page 20
3- Loyauté / intégrité	Page 21
4- Objectivité / conflits d'intérêts	Page 22
<b>VI. Modalités d'application</b>	<b>Page 25</b>
- Comité de déontologie et d'éthique	Page 25
a. Composition du comité	Page 25
b. Attributions	Page 25
c. Mise en œuvre des actions arrêtées	Page 26
d. Procédure préalable à l'imposition de mesures disciplinaires	Page 26
e. Les mesures disciplinaires	Page 26

## **Lettre du Président :**

La COSOB en charge d'une mission de service public est aujourd'hui un partenaire incontournable sur la place financière d'Algérie, c'est un ensemble de pratiques et de diverses expériences issues des nombreuses opérations et interventions réalisées depuis sa création.

Nos réalités et objectifs, bien que parfois différents de ceux des intervenants sur le marché financier, demeurent communs en matière de règles de déontologie et d'éthiques, qui doivent être les mêmes pour chacun d'entre nous, quel que soit la position où nous nous trouvons.

Dans cette optique, la COSOB a adopté un nouveau Code de déontologie et d'éthique, document qui définit les devoirs et les responsabilités de chacun de nous dans la conduite de nos activités tant au sein de l'institution que vis-à-vis de toutes les parties prenantes du marché financier et de nos partenaires.

Ce Code est un manuel de conduite et a valeur d'un identifiant commun à nous tous, mais également à tout intervenant sur le marché boursier. Donc, chacun de nous a l'obligation d'y prendre connaissance, de le faire connaître et le faire respecter tout en signalant tout comportement non conforme aux principes et aux critères de conduite contenus dans le présent Code. Cette obligation est également opposable à nos partenaires.

Nous comptons sur chacun de vous.



**Abdelhakim BERRAH**

## Préambule :

Les missions d'organisation et de surveillance du marché financier, en tant que service public, est dépositaire de la confiance des opérateurs, épargnants qu'ils soient ou investisseurs. Il incombe donc aux dirigeants et à l'ensemble du personnel de la COSOB en charge de ses missions, la responsabilité à l'égard des pouvoirs publics et des opérateurs du marché financier, de faire preuve de loyauté envers les lois et les principes d'éthiques avant toutes autres considération.

Les opérateurs du marché financier de leur côté ont tout intérêt d'avoir pleinement confiance en son régulateur en termes d'éthique et sont également en droit d'attendre de tous les employés chargés des missions d'organisation et de surveillance des opérations de bourse qu'ils soient honnêtes, impartiaux et professionnels dans leur manière d'appliquer leurs compétences, leurs connaissances, leur expérience et l'exercice des pouvoirs officiels qui leur sont conférés.

Etant donné que la transparence et la diffusion de l'information constituent le socle de l'intégrité et de l'efficience d'un marché financier, la COSOB aspire à maintenir et développer la relation de confiance avec toutes les parties prenantes (stakeholders) activant sur le marché boursier, c'est-à-dire avec l'ensemble des opérateurs et des institutions qui ont un intérêt commun dans l'accomplissement optimal de ses missions et dont la contribution est indispensable à leur réalisation.

Dans un sens élargi, sont considérés comme parties prenantes tous ceux qui réalisent des investissements qu'ils soient émetteurs ou souscripteurs de valeurs mobilières, en premier lieu, en second lieu les employés ainsi que les organisations et les institutions représentant le public, dont les intérêts sont influencés par les effets directs et indirects des activités de la COSOB.

La bonne réputation est une ressource immatérielle essentielle ; à l'extérieur elle favorise les investissements en donnant plus d'assurance aux émetteurs et renforçant la confiance des créanciers comme elle contribue également à fidéliser les ressources humaines qualifiées. En interne, elle aide à la prise de décision et à leur mise en œuvre sans contraintes, et à organiser le travail sans recourir à des contrôles bureaucratiques ni à un exercice excessif de l'autorité.

C'est dans cette vision globale que la COSOB s'est fixée deux objectifs clés pour affermir un climat propice des affaires au sein du marché boursier; à savoir :

- L'élaboration et la publication d'un code de déontologie et d'éthique qui précise les obligations fiduciaires particulières de la COSOB vis-à-vis des parties prenantes et qui énonce les règles de comportement auxquelles doivent se soumettre tous ses employés ainsi que l'ensemble des droits et des devoirs qui leur sont rattachés ;
- L'acceptation par les employés de la COSOB, quel que soit leur niveau hiérarchique ou leur statut, d'observer de la manière la plus rigoureuse, les règles de conduite dans l'exercice de leur missions et qu'ils se tiennent à ces mêmes niveaux d'éthique même dans leur vie personnelle.

Ce code de déontologie et d'éthique rappelle :

- les principes généraux régissant les relations avec les parties prenantes, qui définissent d'une manière abstraite les valeurs de référence sur lesquelles sont basées les activités de la COSOB ;
- les critères de conduite et de comportement à l'égard des parties prenantes, qui fournissent de manière détaillée les lignes directrices et les règles auxquelles les employés de la COSOB sont tenus de se conformer par respect de ses valeurs et afin de prévenir le risque de comportements non éthiques ;
- les mécanismes d'application, qui décrivent le système qui veille au respect du présent Code et à sa constante amélioration.

## **I. L'objectif du code de déontologie et d'éthique :**

Le présent code de déontologie et d'éthique exprime, en termes concrets et précis, les obligations et les responsabilités éthiques qui doivent être observées dans l'exercice des activités de la COSOB et la conduite de ses employés, qu'ils soient dirigeants ou exécutifs.

Il constitue le cadre approprié pour l'accomplissement des missions propres à la régulation du marché financier, dans le respect des droits et des devoirs qui régissent cette activité, les règles de conduite de ceux qui l'exercent tant collectivement qu'individuellement, les rapports entre ceux-ci et les opérateurs de ce marché.

Basé sur des valeurs fondamentales qui guident les marchés des valeurs mobilières – intégrité, honnêteté, équité, justice et loyauté ...– celui-ci se veut garant d'une déontologie professionnelle et d'une pratique éthique irréprochable de la part des employés. Il s'ajoute aux autres documents normatifs existants au niveau de la COSOB que ce soit les contrats individuels de travail, le règlement intérieur, la charte informatique, les procédures de travail ainsi que le cadre réglementaire régissant ses activités.

S'il donne un aperçu de ce qu'il faut considérer comme une conduite convenable, ce code ne peut, toutefois, pas traiter de toutes les situations susceptibles de se produire, raison pour laquelle les employés sont tenus d'agir en usant de leur bon sens et en se référant à leur conscience.

## **II. Champs d'application :**

Les principes et les dispositions du présent code de déontologie et d'éthique s'adressent aux employés de la COSOB, toutes catégories confondues, et aussi aux partenaires liés à la COSOB par des relations contractuelles de toute nature, qu'elles soient occasionnelles et/ou seulement temporaires.

Les membres de la Commission, quant à eux, adhèrent plutôt à un code de conduite et d'éthique qui leur est propre.

Ce guide n'est pas un cadre contractuel ou conventionnel entre l'administration et le collectif des travailleurs de la COSOB, mais ces derniers s'engagent à le lire et à en prendre connaissance, à appliquer son contenu et à confirmer à l'employeur qu'ils en ont pris connaissance au moment de leur recrutement et d'attester s'y conformer tout au long de leur carrière.

La COSOB conservera dans le dossier de chaque employé la confirmation de lecture et son engagement de s'y conformer.

Tout employé qui retient les services de stagiaires, de travailleurs contractuels, de consultants et de prestataires doit s'assurer que ces personnes respectent les principes et normes établis par le présent Code.

Les règles prévues au présent Code s'appliquent en tout temps et en tout lieu lors de l'exercice de fonctions au compte de la COSOB, qu'il s'agisse d'activités à caractère professionnel ou social.

Les responsables administratifs et hiérarchiques sont les personnes chargées de soutenir et de conseiller tout employé quant à l'application du présent code.

De plus, la COSOB exige de tous les opérateurs activant sur le marché financier, d'adopter, d'une manière toute particulière, dans le cadre de leurs relations avec ses structures, une conduite conforme aux principes généraux du présent code.

### **III. Nos valeurs :**

Pour mener à bien les missions qui lui sont conférées par la réglementation et celles qui en découlent du fonctionnement du marché financier, la COSOB dans toutes les décisions ayant trait à ses relations avec les opérateurs du marché financier, à la gestion de ses ressources humaines ou à son organisation interne, à la sélection et au choix de ses partenaires, à ses rapports avec la communauté environnante et les institutions qui la représentent ; s'appuie sur un ensemble de valeurs principales qui s'articule autour des axes suivant :

#### **1. Nos valeurs fondamentales**

##### **- L'engagement dans l'intérêt de l'économie nationale :**

La COSOB en tant qu'autorité publique chargée d'une mission d'organisation et de contrôle du service public relatif au fonctionnement concurrentiel et transparent du marché financier, a pour objectif principal de servir l'intérêt de l'économie nationale et de contribuer à sa croissance et son développement en se basant sur ses valeurs intangibles, sur la compétence et sur l'implication de ses ressources humaines.



Consciente des influences, directes et indirectes, que ses activités ont sur les conditions, sur le développement économique et social, et sur le bien-être général de la collectivité, la COSOB entend agir d'une manière durable afin de renforcer sa présence dans le système financier national et de se montrer intransigeante dans la préservation des intérêts de la nation.

#### **- L'éthique :**

La COSOB est garante de l'application et du respect des principes d'éthique dans la conduite de toutes les opérations qu'elle réalise dans le cadre de ses activités. Elle assoit ses relations avec tous ses employés, ses partenaires et tous les opérateurs du marché financier, sur des principes d'éthique étroitement liés à l'honnêteté et l'intégrité.

La COSOB, dans l'accomplissement de ses missions, respecte, de manière scrupuleuse, la législation et la réglementation en vigueur, le présent code de déontologie et d'éthique et le son règlement interne adopté. En aucun cas la préservation des intérêts de l'institution ne peut justifier une conduite déloyale.

La COSOB évite toutes situations où ses employés peuvent être ou seulement paraître, dans un conflit d'intérêt. Et cela demeure valable non seulement pour ce qui est des situations où un employé poursuit un intérêt contraire à ses missions et celui des opérateurs, mais aussi les cas où les représentants des opérateurs, des partenaires ou des institutions publiques agissent d'une manière contraire aux obligations fiduciaires liées à leur position dans leurs rapports avec la COSOB.

Tout employé devrait également prendre conscience de sa responsabilité morale et du devoir éthique de déceler et de signaler les infractions et les actes délictueux qui peuvent porter atteinte à la réputation et au bon fonctionnement de la COSOB et celui du marché financier.

#### **- Le Professionnalisme :**

Les employés de la COSOB sont le facteur indispensable à son succès, pour cette raison : Elle renforce le professionnalisme de son personnel et encourage le savoir-faire individuel, l'esprit novateur, la créativité et l'initiative.

Elle œuvre à la défense et à la promotion de la valeur des ressources humaines dans le but d'améliorer et d'accroître le patrimoine et la compétitivité des compétences de chaque employé.

Elle s'engage à faire en sorte que l'autorité soit exercée de manière équitable et correcte, en évitant tout abus. En particulier, elle garantit que cette autorité ne se transforme pas en exercice du pouvoir préjudiciable à la dignité et à l'autonomie des employés, et que les choix en matière d'organisation du travail préservent leur valeur.

Elle s'assure que les contrats et les mandats de travail doivent être exécutés avec diligence et précision selon les termes fixés en toute connaissance de cause par les parties cocontractantes. Elle s'engage à ne pas exploiter des conditions d'ignorance ou d'incapacité pouvant les affecter.

#### **- La confiance et l'esprit d'équipe :**

La COSOB respecte ses employés, les traite avec dignité, leur fait confiance, leur témoigne de la reconnaissance, préserve leur santé, assure leur sécurité et les protège dans le leur travail.

Elle œuvre pour que, chaque membre de son personnel, entretient des rapports loyaux, respectueux et honnêtes avec les collègues, les partenaires et tous les opérateurs du marché financier.

La COSOB garantit la confidentialité des informations en sa possession, et s'abstient de rechercher des données confidentielles concernant les opérateurs du marché boursier, sauf en cas d'autorisation expresse et informée, et seulement en conformité avec la législation et la réglementation en vigueur.

Les employés de la COSOB sont tenus à ne pas utiliser des informations confidentielles à des fins non liées à l'exercice de leur activité, comme dans le cas de délit d'initié ou de manipulation du marché.

La COSOB honore ses engagements vis-à-vis de ses partenaires, ses employés et l'ensemble des opérateurs et institutions avec lesquels elle entretient des relations contractuelles.

Partant du principe de dénonciation ratifié par la COSOB, celle-ci encourage tout employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'une infraction ou d'un acte délictueux de saisir sa hiérarchie ou l'autorité ayant le pouvoir d'y donner suite et affirme, à cet effet, que toutes les mesures possibles seront prises pour le protéger contre toute forme de représailles.

**- La bonne gouvernance et la quête de l'excellence :**

La COSOB s'engage à fournir des informations complètes, transparentes, compréhensibles et précises, pour qu'elle soit en mesure de prendre toutes les décisions qui portent sur ses relations avec les parties prenantes du marché boursier, d'une manière autonome et informées sur l'ensemble des intérêts et des enjeux ainsi que les alternatives et les conséquences les plus importantes.

En particulier, dans la conclusion des contrats, la COSOB prend soin de spécifier au cocontractant les comportements à adopter dans toutes les circonstances prévues, et ceci d'une manière claire et compréhensible.

La COSOB fait obligation à ses employés à l'effet de s'assurer que les informations qu'il fournit par correspondance aux partenaires de la COSOB et aux opérateurs du marché financier sont exactes et complètes. À cet effet, toute correspondance destinée à l'extérieur doit faire l'objet d'une vérification au préalable par la hiérarchie.

La COSOB oriente son activité vers la satisfaction et la protection des opérateurs activant sur le marché financier, elle se tient à leur écoute dans le but d'apporter les améliorations nécessaires à la qualité de ses services. Pour cette raison, elle oriente ses activités de recherche et de développement de manière à atteindre les hauts standards de qualité de service public.

La COSOB fait obligation à ses employés à l'effet de protéger les biens de l'institution, notamment en prenant soin des équipements qu'elle a mis à leur disposition et d'en assurer une bonne utilisation.

La COSOB doit constituer un fonds d'archives et conserver tous les documents historiques produits ou reçus par ses structures dans l'exercice de leurs activités, quelle que soient leur date, leur forme ou leurs supports matériels. Elle doit obligatoirement verser tous documents ayant un intérêt archivistique à l'Institution chargée des archives nationales dès que ces derniers ne lui sont plus nécessaires.

## **- L'équité :**

Dans toutes les décisions qui relèvent de ses activités, la COSOB évite toute discrimination basée sur l'âge, le sexe, l'état de santé, la race, les opinions politiques ou bien encore les croyances religieuses de ses interlocuteurs.

Elle assure aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'emploi, de développement professionnel et d'accès à compétences égales aux postes de responsabilité, à tous les niveaux.

La COSOB respecte les principes de concurrence loyale et s'interdit tout comportement et pratique pouvant être qualifié d'anticoncurrence.

Elle doit défendre et veiller au respect de la concurrence au sein du marché financier en luttant contre les comportements de collusion, de prédation, ou toute forme d'abus de position dominante.

Elle évite dans ses relations, que quiconque agissant en son nom et pour son compte cherche à profiter de lacunes contractuelles, ou d'événements imprévus, pour renégocier le contrat dans le seul but de profiter de la position de dépendance ou de faiblesse dans laquelle le cocontractant pourrait se retrouver.

## **2. Nos valeurs internes**

### **- La formation et l'amélioration des compétences des employés :**

La COSOB consacre un effort particulier à la formation de ses employés et elle accorde une importance substantielle au développement professionnel de ses employés, pour y parvenir elle leur assure régulièrement des formations de manière à leur permettre d'atteindre un niveau requis d'expertise et de qualification. La mise à niveau, l'apprentissage et l'acquisition de nouvelles connaissances se fait notamment au moyen :

- de formations nécessaires dans le cadre des fonctions de l'employé ; et
- de formations dans le cadre d'un développement professionnel.

Dans ce but, elle donne à chaque employé, en collaboration avec son supérieur, la responsabilité de pourvoir à ses besoins en formation, tant pour l'accomplissement de ses tâches que pour son développement professionnel.

La COSOB reconnaît l'importance et mesure la nécessité d'établir et de maintenir des relations de coopération avec les organismes homologues nationaux et internationaux, afin d'accéder à leur savoir faire dans le domaine et de s'inspirer de leur large expérience.

Dans cette perspective elle participe à tous les regroupements, séminaires et toutes les réunions organisées, comme elle prend part aux travaux de recherche engagés dans les cadres de la coopération ayant trait à la normalisation du marché financier.

#### **- L'amélioration de la qualité de l'environnement de travail et social :**

La COSOB accorde une importance particulière à l'amélioration de son mode managérial, de son organisation et du fonctionnement de ses structures de manière à instaurer un climat de travail sain, stimulant et favorable à l'épanouissement professionnel et au développement d'une culture d'institution publique fondée sur la reconnaissance des compétences et des performances.

La COSOB garantit l'intégrité physique et morale de ses employés, des conditions de travail respectueuses, de la dignité individuelle, des règles de comportement basées sur les bonnes manières, et de l'environnement de travail sûr et salubre.

L'institution agit en outre afin qu'il ne se produise pas, sur le lieu de travail, de cas d'intimidation, d'harcèlement ou de traque. Elle ne tolère aucune tentative visant à inciter les personnes à agir contre la législation et la réglementation ou au présent code, ou à adopter des comportements préjudiciables aux convictions et aux préférences morales et personnelles de chacun.

Elle récompense et reconnaît la loyauté de ses employés. C'est un engagement moral exigeant fidélité et respect.

La COSOB affirme également que quiconque a, par quelque moyen que ce soit, fait une dénonciation calomnieuse contre un ou plusieurs de ses employés, fera l'objet de mesure disciplinaires et pourra être même poursuivi en justice. L'obligation sans cause, ou sur une fausse cause, ou sur une cause illicite, ne peut avoir aucun effet.

#### **- La satisfaction et le respect des opérateurs et partenaires :**

Les employés de la COSOB sont tenus d'observer les normes requises d'éthique et de conduite professionnelle dans l'exercice de leurs fonctions et leurs missions. Ils doivent agir avec prudence, efficacité, assiduité et équité, et de respecter l'obligation de loyauté et d'honnêteté dans toutes leurs relations avec les opérateurs du marché financier et les partenaires de leur employeur.

Dans le but de prendre en charge toutes les doléances des opérateurs, tout employé doit avoir une connaissance complète et approfondie des valeurs mobilières.

Il doit comprendre la structure et le fonctionnement de ces valeurs, la procédure de leur échange, leur liquidité et tous les risques qui leur sont liés.

Tout employé doit avoir une connaissance suffisante des opérateurs du marché et de maintenir à jour les bases d'information les concernant. Il doit également nourrir des liens de confiance avec eux et de leur fournir, en cas de besoins, des explications sincères, claires et complètes, de manière franche et sans restrictions. Il a, par ailleurs, le devoir de s'assurer de la convenance de ses recommandations et de garder bien en vue ses obligations fiduciaires.

#### **- Le développement durable et le respect de l'environnement :**

L'environnement est un bien de première importance que la COSOB s'engage à préserver. A cette fin, elle doit veiller à la recherche d'un équilibre entre les initiatives économiques et les exigences et les impératives environnementales, en considération des droits des générations futures.

La COSOB s'engage donc à prévenir des risques pour les populations et pour l'environnement, non seulement en respectant la réglementation en vigueur, mais aussi en tenant compte du développement de la recherche scientifique et des meilleures expériences en la matière.

**Ces valeurs doivent servir de guide à la COSOB dans toutes ses actions ; ses gestionnaires, ses cadres et l'ensemble de ses employés doivent s'en inspirer en toutes circonstances dans leur comportement que dans leur conduite.**

## **IV. Guide de conduite de la COSOB**

### **Section I. Dans ses relations avec le public**

#### **- Gouvernance de l'institution :**

La COSOB adopte un système de gouvernance qui s'inspire des standards reconnus et admis en matière de transparence et de pertinence dans la gestion des institutions publiques. Il est conforme aux dispositions prévues en la matière par la législation et la réglementation en vigueur et il est également aligné sur les meilleures pratiques « *best practice* » internationales.

Le système de gouvernance adopté par La COSOB constitue un instrument essentiel pour assurer une gestion efficace et un contrôle valide de ses activités; il est orienté vers :

- la préservation de l'intérêt de l'économie nationale à travers la qualité du service public rendu ;
- le contrôle des risques inhérents au marché boursier et la conciliation des intérêts de toutes ses composantes;
- la transparence vis-à-vis du marché financier ;

Outre les structures opérationnelles de gouvernance mises en place, la COSOB dispose pour la poursuite de ces objectifs de deux organes d'arbitrage et de consultation, il s'agit de la chambre d'arbitrage et disciplinaire et du conseil scientifique.

#### **- Système de contrôle :**

En matière de contrôle, la COSOB adopte un système approprié qui a pour but de vérifier :

- l'adéquation de son système de gouvernance en termes d'efficacité et d'efficience ;
- la fiabilité de sa situation patrimoniale, financière et comptable ;
- la conformité de ses opérations par rapport à la réglementation ;
- la conformité des opérations réalisées par les opérateurs en bourse par rapport à la réglementation.

#### **- Communication et information au marché :**

La COSOB met à la disposition du public toutes les informations nécessaires afin que les investisseurs puissent se baser sur la connaissance et la compréhension du fonctionnement du marché boursier.

Outre le fait qu'il s'agit d'une obligation envers le marché, la COSOB s'engage à communiquer, avec un langage accessible, aux investisseurs institutionnels, aux petits actionnaires et aux analystes financiers, une information exhaustive, opportune et uniforme.

À cet égard, la COSOB adopte une démarche appropriée pour la gestion et le traitement des informations confidentielles et comprend également les procédures pour la communication à l'extérieur de documents et d'informations concernant le marché financier, avec une mention particulière pour les informations privilégiées.

Les employés de la COSOB évitent tout comportement pouvant donner lieu à des phénomènes de délit d'initié ou de manipulation du marché.

La communication de la COSOB vers l'extérieur est marquée par le respect du droit à l'information. Elle respecte les lois, les règles et les pratiques de conduite professionnelle, et se fait d'une manière claire, transparente et opportune en préservant les informations sensibles liées au marché boursier. Il n'est en aucun cas permis de divulguer des nouvelles ou des commentaires faux ou tendancieux.

Tous les communiqués de presse sont disponibles sur le site internet de la COSOB, ceci afin de réussir une large diffusion; le site propose également l'activation de services en ligne et présente même des canaux thématiques destinés à l'approfondissement des thèmes liés au cœur de métier du marché boursier.

Pour garantir l'exhaustivité et la cohérence de ses informations, les relations de la COSOB avec les médias de masse ne peuvent se faire qu'avec la coordination du service dédié à cette tâche.

La COSOB communique à travers les conférences et séminaires auxquels elle participe, et donne son accord quant aux publications à caractère technique ou scientifique, social ou économique, relatives à ses activités.

## **Section II. Dans ses relations avec les opérateurs**

### **- Traitement des Informations :**

Les informations concernant les opérateurs du marché financier sont traitées par la COSOB dans le total respect de la confidentialité, conformément aux procédures spécifiques adoptées par la COSOB pour la protection de ces informations.

### **- Cadeaux, objets gratuits :**

Les employés de la COSOB ne peuvent accepter aucun cadeau ou marque d'hospitalité autre que ceux d'usage ou de valeur modeste. Toutes autres formes doivent être retournées au donateur ou déclarées à la COSOB qui verra à son usage.

### **- Argent :**

Les employés de la COSOB ne peuvent accepter une somme d'argent ou une autre considération monétaire pour l'accomplissement de leurs fonctions en plus de ce qui leur est alloué à cette fin par leur employeur.



#### **- Avantage :**

Les employés de la COSOB ne peuvent, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour eux-mêmes ou pour un tiers.

#### **- Influence :**

Les employés de la COSOB ne doivent, en aucun cas, dans l'expression de leurs recommandations ou dans la prise des décisions, se laisser influencer par des offres d'emploi faites à leur égard ou à celui de tiers.

### **Section III. Dans ses relations avec les employés**

#### **- Sélection du personnel :**

L'évaluation du personnel à recruter s'effectue dans le respect de l'égalité des chances d'accéder à un poste d'emploi et sur la base de la concordance du profil du candidat avec le profil recherché et avec les exigences de l'institution.

En fonction des informations fournies, le service du personnel de la COSOB adopte des mesures appropriées pour éviter le favoritisme, le népotisme, ou toute forme de clientélisme lors des phases de sélection pour recrutement.

#### **- Etablissement de la relation de travail :**

Le personnel est engagé avec un contrat de travail en bonne et due forme, dans lequel sont précisées les informations concernant sa relation de travail, il s'agit :

- des caractéristiques du poste et des fonctions à exercer ;
- des conditions de rémunération ;
- des règles et des procédures à suivre.

Ces informations doivent être présentées à l'agent engagé de manière à ce que le poste de travail soit accepté avec conviction et sur la base d'une compréhension réelle.

#### **- Temps de travail et participation des employés :**

Chaque responsable est tenu de mettre en valeur le temps de travail de ses collaborateurs en exigeant la réalisation des travaux correspondant à l'exercice de leurs fonctions ainsi qu'aux plans d'organisation du travail.

Est considéré comme abus d'autorité le fait de demander des travaux ne relevant pas des prérogatives de l'employé ou des faveurs personnelles, ainsi que tout comportement constituant une violation du présent code.

Les employés se voient impliqués dans leur travail lorsqu'ils participent au sein de leur structure à des discussions et des décisions portant sur la réalisation des objectifs de l'institution. La considération des différents points de vue, de manière compatible avec les besoins de l'institution, permet aux responsables de formuler les décisions finales qui inciteront les travailleurs, de toute manière, à adhérer et à prendre part à leur exécution et leur mise en application.

#### **- Obligations des employés et collaborateurs :**

Les employés doivent agir avec honnêteté dans l'accomplissement des obligations qu'ils ont acceptées en signant leur contrat de travail et dans le respect total du code éthique (ci-dessous).

#### **Section IV. Dans ses relations avec les institutions :**

La COSOB ne sponsorise aucun congrès ni aucun regroupement dont la finalité exclusive est la propagande politique et ne verse aucune contribution à des organisations avec lesquelles pourrait se manifester un conflit d'intérêts (des syndicats, des associations de protection de l'environnement ou de défense des consommateurs).

Toute relation avec les institutions nationales ou internationales ne peut se faire que sous des formes de communication ayant pour but d'évaluer les implications des activités législatives et réglementaires vis-à-vis de la COSOB, de répondre à des demandes informelles ainsi qu'à des demandes d'enquête telle que prévues par la loi ou encore de faire connaître la position de la COSOB sur des thèmes importants.

Afin de garantir la plus grande clarté dans les rapports, les contacts avec interlocuteurs institutionnels se font exclusivement à travers des personnes de référence ayant reçu un mandat explicite de la direction de la COSOB.

La COSOB estime que le dialogue avec les associations est d'une importance stratégique pour un développement correct du marché financier. Pour cette raison la COSOB met en place un canal de communication stable avec les associations représentant les opérateurs du marché financier, dans le but de coopérer dans le respect des intérêts réciproques, de présenter les positions de la COSOB et de prévenir d'éventuelles situations de conflit.

## V. Code éthique

### 1. Respect des lois, des Règlements et des politiques internes

#### a. Connaissance et respect de la législation et de la réglementation :

Tout employé doit comprendre et appliquer la législation et la réglementation régissant l'ensemble des activités relatives aux missions d'organisation et de surveillance du marché boursier.

Tout employé doit s'abstenir de contrevenir directement ou indirectement aux lois et aux règlements, et éviter tous actes ou omissions volontaires susceptibles de les violer.

En cas de doute, il doit s'adresser à sa hiérarchie pour s'assurer de la conformité de son interprétation.

#### b. Respect des politiques et directives internes :

Tout employé doit comprendre, respecter et intégrer dans ses fonctions quotidiennes les différentes politiques internes, les règlements, les procédures, les notes et instructions ayant cours sur le marché des valeurs mobilières.

#### c. Obligation professionnelle :

Tout employé doit agir avec compétence, diligence, de bonne foi, en évitant les conflits d'intérêts et dans le respect de la confidentialité. Par conséquent, il ne doit pas participer, directement ou indirectement, à des opérations déloyales, discriminatoires, frauduleuses ou illégales ou à toute autre pratique pouvant nuire à l'intérêt de l'institution, d'un opérateur, d'un collaborateur ou du marché. Il a également l'obligation de signaler de telles pratiques conformément au principe de dénonciation.

#### d. Financement des activités illégales et blanchiment d'argent :

Tout employé doit connaître et respecter la législation et la réglementation relative à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités illégales.

En aucun cas, un employé ne doit permettre, faciliter ou participer à des opérations de recyclage des produits de la criminalité en acceptant, transférant, convertissant ou camouflant des fonds provenant d'actes criminels ou liés au financement d'activités illégales. Il doit faire déclaration des opérations à l'égard desquelles il y a des motifs

raisonnables de soupçonner qu'elles sont liées à la perpétration réelle ou tentée d'une infraction à de telles pratiques.

Les dirigeants principaux sont tenus de veiller scrupuleusement à l'application stricte des lois et règlements y afférents.

## **2. Confidentialité**

### **a. Respect des renseignements personnels des opérateurs :**

La COSOB est tenue, par la nature de ses activités, de recueillir, d'utiliser et de conserver des renseignements privés sur les opérateurs du marché boursier et de divulguer ces renseignements à des tiers uniquement lorsque la législation et la réglementation le permet expressément.

La COSOB s'engage à protéger lesdits renseignements personnels et le droit à la vie privée des opérateurs du marché financier et se conformer pour ce faire à la législation et la réglementation en vigueur.

En vertu de ce principe, tout employé est tenu de protéger la confidentialité des renseignements privés auxquels il a accès. En conséquence, il lui est interdit de tirer profit personnellement de la connaissance qu'il a des affaires d'un opérateur ou d'informations confidentielles, ou de divulguer des renseignements personnels pour permettre à un tiers de tirer profit de telles connaissances ou pour tout autre motif.

Cette interdiction demeure valable durant les deux (02) premières années de la période post-activité.

### **b. Respect de la vie privée et des renseignements personnels des employés :**

La COSOB doit recueillir, utiliser et conserver des renseignements personnels sur ses employés dans le cours normal de ses activités et doit, lorsque la législation et la réglementation l'autorise ou l'exige, les divulguer à des tiers.

La COSOB s'engage à respecter la législation et la réglementation pour protéger l'exactitude, la confidentialité, la sécurité et le caractère privé des renseignements détenus. Par conséquent, l'employé quant à lui doit s'assurer de la nécessité d'obtenir des renseignements personnels de cette nature et doit prendre les mesures nécessaires pour protéger les intérêts concernant le droit des personnes à leur vie privée, du besoin d'équité et de la nécessité de minimiser les indiscretions.

### **c. Respect des renseignements confidentiels de l'institution :**

Tout employé est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et doit respecter, à tout moment, le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue, sauf si la divulgation en est permise par la législation et la réglementation ou exigée par une ordonnance d'un tribunal. En l'absence d'autorisation spécifique, il doit respecter et préserver l'information confidentielle.

### **d. Préservation de la confidentialité des collaborateurs :**

La COSOB s'engage également à respecter la confidentialité de ses collaborateurs et de l'information confidentielle obtenue dans le cadre d'un travail conjoint avec ceux-ci. Tout employé doit recueillir, utiliser et conserver l'information en utilisant la même rigueur et les mêmes dispositions que pour les renseignements privés liés à COSOB.

La COSOB a en outre la responsabilité de s'assurer que tous travaux réalisés avec des employés contractuels, des consultants ou des prestataires, respecte des normes aussi élevées que celles en vigueur en son sein en matière de confidentialité, de façon à préserver l'information confidentielle et les renseignements personnels qui lui sont transmis.

## **3. Loyauté / Intégrité**

### **a. Loyauté envers l'institution :**

Tout employé doit, dans le cadre de ses activités professionnelles, agir dans l'intérêt de la COSOB, ne pas la priver de l'avantage conféré par ses compétences et capacités, s'abstenir de déclarer tout fait ou propos avec l'intention malveillante de discréditer l'institution, porter atteinte à sa crédibilité ou ternir son image ou sa réputation auprès des opérateurs du marché, de ses partenaires et du public en général.

Il doit éviter tout comportement incompatible avec les exigences de sa fonction, notamment :

- en évitant de prendre part, directement ou indirectement, à des activités pouvant porter préjudice aux intérêts, à l'image ou à la réputation de l'institution ;
- en signalant, conformément au principe de dénonciation, tout acte illégal ou frauduleux ou tout fait, geste, circonstance ou action pouvant porter atteinte aux intérêts et à la réputation de l'institution ;

- en collaborant et en ne divulguant pas à des tiers une implication dans une enquête interne, réglementaire ou judiciaire, relative aux affaires de l'institution.

La loyauté à l'égard de la COSOB doit régir le comportement des employés et contribuer à préserver ses biens et actifs. Cette obligation subsiste au-delà de la cessation de l'emploi au sein de l'institution et ce pendant une durée de deux (02) années.

**b. Priorité des opérations :**

Tout employé doit éviter de faire passer en priorité son intérêt personnel aux dépens de celui d'un opérateur du marché ou de son employeur, et doit s'assurer de ne pas entrer en conflit avec ses obligations en qualité d'employé.

**c. Communications avec les opérateurs après la cessation de l'emploi :**

Tout employé s'engage à ne pas solliciter, travailler ou avoir affaire, directement ou indirectement, avec les opérateurs du marché financier, durant une période de deux (02) années après la cessation de sa relation de travail.

Tout employé s'engage également, pendant la durée de son emploi et pour une période de deux (02) années après la cessation de sa relation de travail, à ne pas solliciter ou inciter, pour quelque raison que ce soit, directement ou indirectement, un employé de la COSOB pour rompre sa relation de travail ou à rejoindre une autre organisation.

**d. Performance :**

Tout employé a l'obligation de communiquer des informations concernant ses performances d'une manière fidèle, exacte et complète. En particulier, il doit veiller à ne pas s'attribuer les mérites qui ne sont pas les siennes ou choisir des moments ou des actes présentant ses performances sous un aspect particulièrement favorable.

Toute performance aléatoire doit être clairement identifiée comme telle.

#### **4. Objectivité / Conflits d'intérêts**

**a. Cadeaux et faveurs :**

Il est interdit à tout employé de la COSOB de verser ou d'offrir, directement ou indirectement, à un dirigeant, employé ou à une autre personne ayant des liens avec la COSOB, une gratification, un avantage ou toute autre rétribution.

De même, tout employé ainsi que les membres de leur famille ou leurs proches, ne peut, directement ou indirectement, accepter ou recevoir des primes, commissions, cadeaux, gratifications, divertissements ou toute autre forme marque d'hospitalité ou avantage de quelque nature que ce soit, de la part de toute les parties ayant des liens avec la COSOB ou cherche à en avoir.

Tous cadeaux ou objets offerts à un employé de la COSOB, dont la valeur ne peut constituer une infraction par rapport aux dispositions du présent code, doivent être obligatoirement déclarés au président de la COSOB.

Toutefois, conformément à l'esprit du présent code, il est extrêmement important d'éviter même toute apparence de conflit d'intérêts possible et éviter toute situation qui permettrait à un sentiment de reconnaissance d'influer sur son discernement professionnel.

#### **b. Nomination à des conseils d'administration :**

Avant d'accepter de siéger à titre d'administrateur d'une entreprise commerciale ou à but lucratif, tout employé doit obtenir l'autorisation écrite du Président de la COSOB. Une fois nommé, l'employé doit s'abstenir de voter sur toutes les questions en rapport avec le marché financier.

#### **c. Activités professionnelles extérieures :**

Tout employé doit aviser la COSOB en vue d'obtenir sa permission écrite avant de prendre part à des activités professionnelles extérieures.

Pour être permise, l'activité doit respecter des normes élevées d'éthique et de conduite professionnelle, ne pas être préjudiciable aux intérêts publics, et répondant aux normes suivantes :

- ne pas nuire à l'obligation de diligence de la COSOB à l'égard des opérateurs du marché financier ;
- ne pas faire appel à l'utilisation de renseignements sur les opérateurs du marché ;
- ne doit avoir aucun rapport avec les activités de la COSOB.

#### **d. Intérêt pécuniaire :**

Tout employé ne peut avoir un intérêt, directement ou indirectement, dans une entreprise liée à la COSOB avec une relation ou dans une entreprise mettant en conflit son intérêt personnel et celui de la COSOB.

#### **e. Cumul de fonctions :**

Tout employé ne peut cumuler ses fonctions avec celles d'administrateur, de dirigeant ou d'employé d'une entreprise ou d'une autre société sans avoir préalablement reçu l'accord écrit de la COSOB.

De plus, il ne peut en aucun cas cumuler des fonctions lorsque les intérêts de l'une des organisations divergent fondamentalement de ceux de l'autre, ou lorsque ce cumul risque de nuire à l'image ou à la réputation de la COSOB.

#### **f. Déclaration des conflits d'intérêts :**

Tout employé doit s'assurer que l'exercice des pouvoirs relèvent de sa compétence ne le plaçant pas dans une situation pouvant le mener, directement ou indirectement, à favoriser ses intérêts personnels ou les intérêts d'une personne liée (notamment son conjoint, enfant, associé ou une société à laquelle l'employé est associé, une entreprise contrôlée par l'employé ou son conjoint ou son enfant) ou à obtenir un avantage de quelque nature que ce soit, pour lui-même ou pour une personne liée, et ce, au détriment de la COSOB ou des opérateurs du marché financier. Il est impératif de déclarer à la COSOB toute information concernant des intérêts personnels qui peuvent influencer sur les activités professionnelles.

Tout employé est également tenu d'éviter de se placer dans une situation susceptible d'affecter sa loyauté et son jugement à l'égard de la COSOB. Tout rapport personnel, professionnel ou de nature financière avec un opérateur du marché financier doit se dérouler de façon à éviter tout conflit d'intérêts réel ou apparent, et être déclaré à la COSOB.

#### **g. Traitement équitable des opérateurs :**

Pour conserver la confiance placée en eux par les opérateurs du marché financier, les employés doivent traiter ceux-ci d'une manière équitable et objective. Ils ne doivent pas accorder de traitement préférentiel à des opérateurs favoris au détriment d'autres opérateurs.



## **VI. Modalités d'application**

### **- Comité de déontologie et d'éthique**

#### **a. Composition du comité :**

Le Comité d'Ethique et de déontologie est composé de cinq membres dont un président du comité désigné par le président de la COSOB parmi les cadres supérieurs, un directeur, le responsable de la sous direction de l'administration et des finances et de deux délégués des travailleurs.

Le responsable de la sous direction de l'administration tient les archives du comité. il prend les mesures nécessaires pour assurer la conservation et la confidentialité des informations relatives aux déclarations et attestations qui doivent être transmises au président du comité en vertu du présent code ou de toute autre disposition applicable aux membres du personnel en matière d'éthique et de déontologie.

#### **b. Attributions :**

Le Comité conseille le président en matière de déontologie et d'éthique au sein de la Commission. Il a notamment pour attributions de :

- donner son avis sur toute question d'ordre déontologique et/ou d'éthique dont il est saisi et présenter toute recommandation en la matière ;
- valider les textes d'application des dispositions du Code, ainsi que les amendements éventuels ou les déclinaisons spécifiques qui lui auront été soumis ;
- recueillir toute information pertinente relative à des faits ou manquements à l'éthique et à la déontologie, reprochés à tout agent de la COSOB. Le comité en fait un rapport au président de la commission de ses constatations et des mesures recommandées ;
- mandater un ou plusieurs de ses membres ou parmi le personnel de la commission ou des auxiliaires externes pour diligenter une enquête sur des faits relatifs à des manquements au présent code, et lui faire rapport.

Les membres du comité d'éthique préservent la confidentialité des informations dont ils ont connaissance dans le cadre de leurs travaux.

### **c. Mise en œuvre des actions arrêtées :**

Les Responsables de structures assurent, chacun en ce qui concerne son domaine de compétence, la mise en œuvre des actions arrêtées par ledit comité et approuvées par le président de la Commission.

### **d. Procédure préalable à l'imposition de mesures disciplinaires :**

La procédure préalable à l'imposition de mesures disciplinaires à l'encontre de tout employé de la COSOB dont des faits ou manquements à l'éthique et à la déontologie, tels que définis dans le présent code, lui sont reprochés, se déroule comme suit :

- Le président du comité d'éthique, procède à la convocation par écrit du contrevenant pour une audition par le comité et donner son explication des faits qui lui sont reprochés ;
- le comité d'éthique, après avoir entendu le contrevenant, adresse au secrétaire général, le cas échéant, un rapport disciplinaire et recommande la mesure disciplinaire à imposer à l'agent contrevenant aux dispositions du présent code.

### **e. Les mesures disciplinaires :**

Les mesures disciplinaires applicables à l'encontre de l'agent contrevenant aux dispositions du présent code ainsi que les voies de recours sont définies dans le règlement intérieur du personnel de la COSOB.