

Code de déontologie

The Binding Site Group Limited

Mars 2017

Le présent Code de déontologie s'applique à tous les collaborateurs de The Binding Site Group Limited, y compris ses filiales et succursales (« l'Entreprise »). Tous les employés et les consultants, quels que soient leur rôle, leur ancienneté et l'endroit où ils sont actifs, sont censés suivre le Code de déontologie. Aux directeurs et gestionnaires incombe la responsabilité particulière d'établir un environnement de travail où le comportement éthique est encouragé et récompensé. Les employés doivent comprendre que chaque instruction donnée ou chaque objectif défini par leur superviseur s'inscrit dans le cadre du présent Code.

Pour prendre en charge le Code de déontologie, l'Entreprise a établi un Programme de conformité d'entreprise. Le programme inclut des politiques détaillées supplémentaires dans trois domaines de conformité clés : lutte contre la corruption, sanctions commerciales et protection des données. Des stratégies supplémentaires peuvent être mises en œuvre par l'Entreprise au fur et à mesure de l'évolution de son Programme de conformité d'entreprise. Tous les collaborateurs de l'Entreprise sont censés connaître les exigences du Programme de conformité d'entreprise.

Les employés qui engagent un tiers au nom de l'Entreprise (qu'il s'agisse d'un entrepreneur, d'un consultant, d'un fournisseur, d'un client ou d'un distributeur) doivent s'assurer qu'il est informé de ce Code de déontologie et qu'il accepte d'agir dans le respect de celui-ci.

Dans le cadre du Programme de conformité d'entreprise et conformément aux principes énoncés dans le Code de déontologie, l'Entreprise a également mis à jour sa politique de dénonciation pour le signalement de toute faute grave au sein de l'Entreprise. Comme décrit plus en détail dans la politique de dénonciation, l'Entreprise prône la tolérance zéro pour la discrimination à l'égard d'employés qui, de bonne foi, rapportent une faute grave par le biais du système de dénonciation.

Notre Entreprise est convaincue que le respect du Code de déontologie est essentiel pour le succès continu de l'Entreprise et nous remercions de tout cœur tous les employés pour les efforts qu'ils ont déployés à cet égard.

Mars 2017



CHARLES DE ROHAN, CEO AU NOM DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. Introduction

Le présent Code de déontologie inclut des normes de déontologie et d'éthique que tous les employés doivent observer. Ces normes s'appuient sur une pratique professionnelle saine, la responsabilité et le sens commun, et visent à encourager un niveau élevé d'intégrité personnelle et professionnelle.

2. Intégrité personnelle et professionnelle

2.1 Lutte contre la corruption

L'Entreprise refuse d'accepter ou de conserver un marché par la voie de la corruption. Les employés n'offrent, ne promettent, n'accordent ou n'autorisent pas, directement ou indirectement, de sommes d'argent ou tout autre bien de valeur à quiconque afin d'influencer le destinataire dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, afin d'obtenir ou de conserver un avantage professionnel inapproprié ou dans les cas où il est connu ou suspecté que la personne concernée n'est pas autorisée par son employeur à accepter un bien de valeur. Une attention particulière doit être accordée à l'interaction avec les représentants du secteur public. Les employés ne doivent pas demander ni accepter d'avantages inappropriés d'autrui pour l'exercice de leurs fonctions pour l'Entreprise. Les lois de lutte contre la corruption en vigueur sont rigoureusement observées. Veuillez vous reporter à la politique de lutte contre la corruption pour davantage d'informations.

2.2 Concurrence

L'Entreprise et ses employés se conforment à la loi sur la concurrence en vigueur. Les employés n'engagent pas de discussions avec la concurrence en ce qui a trait à l'attribution de marché, à l'échange d'informations, à la production et aux quotas commerciaux, ni pour truquer des appels d'offres ou des adjudications.

2.3 Sanctions commerciales

L'Entreprise se conforme aux sanctions des Nations unies et aux sanctions applicables conformément aux lois de l'Union européenne et des États-Unis. Les employés ne tentent jamais de contourner les sanctions commerciales applicables. Veuillez vous reporter à la politique de sanction commerciale pour davantage d'informations.

2.4 Conflits d'intérêts

Les employés évitent les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels ou les intérêts des membres de leur famille influent sur la capacité de l'employé à prendre des décisions qui sont dans les meilleurs intérêts de l'Entreprise. Toute décision professionnelle repose sur les meilleurs intérêts de l'Entreprise, et non pas sur des intérêts personnels.

3. Normes d'emploi et droits de l'homme

3.1 Généralités

L'Entreprise ne fait aucun compromis quant aux exigences imposées par la législation nationale ou les normes internationales relatives à la sécurité des travailleurs et des droits de l'homme. L'Entreprise endosse la responsabilité de toutes les personnes participant à la conduite de ses activités. Les personnes dont le travail contribue au succès commercial de l'Entreprise ne sont pas privées de leurs droits humains ni sujettes à des préjudices moraux ou corporels dans le cadre de leur travail.

L'Entreprise respecte tous les pactes et conventions internationaux pertinents, ainsi que toutes les législations applicables à la sécurité des travailleurs et aux conditions de travail.

3.2 Vie privée

Les données à caractère personnel confidentielles sont protégées et les employés respectent les lois applicables en matière de traitement des données à caractère personnel. Les données ne sont divulguées à des tiers que lorsque des motifs légitimes ont été établis pour ce faire et si des mesures appropriées ont été prises pour protéger les données à caractère personnel à transmettre.

3.3 Égalité des chances

Tous les employés sont traités avec dignité et respect. L'Entreprise propose des opportunités identiques à tous. Aucune forme de discrimination ou de harcèlement ne sera tolérée en aucune circonstance, qu'elle soit fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle, l'état civil, la grossesse et la maternité, l'âge, la religion ou toute autre caractéristique.

3.4 Conditions de travail

L'Entreprise fournit un environnement de travail sain et sécurisé à ses employés et cherche toujours à améliorer les conditions de travail. Toute violence (qu'elle soit physique ou verbale) et tout harcèlement illicite sont strictement interdits.

3.5 Esclavage moderne

L'Entreprise ne recourt pas, que ce soit directement ou indirectement, au travail forcé ou à d'autres formes de travail involontaire, y compris des prisonniers, des travailleurs sous contrainte, des travailleurs illégaux ou d'autres travailleurs non rémunérés.

L'Entreprise ne tolère aucune forme d'esclavage et de trafic d'êtres humains dans ses activités propres et dans sa chaîne d'approvisionnement, et prend toutes les mesures visant à les prévenir. Ces mesures sont énoncées dans la déclaration d'esclavage moderne sur la page d'accueil de notre site.

3.6 Travail des enfants

L'Entreprise reconnaît et respecte le droit de l'enfant d'être protégé contre toute exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, spirituel, moral ou social. L'Entreprise respecte les lois et les normes internationales applicables en matière de travail des enfants.

3.7 Engagement politique et syndicats

Les employés sont libres d'exprimer leurs opinions politiques et de s'engager dans des activités politiques en dehors des heures de travail, sans représailles ni discrimination sur le lieu de travail. Toutefois, les employés ne peuvent utiliser le nom ou la propriété de l'Entreprise pour promouvoir leurs intérêts politiques personnels. Les employés sont libres de s'affilier à des syndicats ou à d'autres associations professionnelles de leur choix.

4. L'environnement

L'entreprise respecte toutes les législations et réglementations environnementales applicables. Les ressources environnementales sont utilisées de manière responsable et prudente, et l'Entreprise vise à mener ses activités de manière écologiquement durable, par exemple, par une amélioration de l'efficacité ou par des investissements dans des produits, services et technologies durables. Les idées des employés pour réduire l'empreinte environnementale des activités de l'Entreprise sont soutenues et encouragées.

5. Suivi du respect et de l'application

5.1 Comprendre et se conformer au Code de déontologie

Il relève de la responsabilité personnelle de chaque employé de comprendre et de se conformer au Code de déontologie. Les gestionnaires doivent veiller à ce que les membres de leur équipe comprennent et respectent pleinement les normes et les exigences stipulées dans le Code de déontologie. Les problèmes rencontrés à l'application ainsi que les commentaires ou les suggestions d'amélioration doivent être examinés conformément aux procédures de notification standard et, le cas échéant, être rapportés au Chief Financial Officer.

5.2 Violation du Code de déontologie

L'Entreprise ne tolère aucun acte illégal ou contraire à l'éthique. Toute personne qui enfreint le Code de déontologie peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail (y compris le licenciement immédiat).