



TRADALLIANCE

We focus on service

CHARTRE ETHIQUE

TRADALLIANCE vise à être une société exemplaire. Nous considérons notre réputation d'intégrité et la confiance de nos clients, fournisseurs et employés comme la clé de notre réussite dans les affaires.

Cette réputation et cette confiance sont fonctions des décisions éthiques correctes que chacun d'entre nous prend chaque jour.

Ce ne sont pas toujours les décisions les plus simples ou dont on peut tirer le meilleur profit, au moins sur le court terme. Quoi qu'il en soit, faire les choix éthiques corrects est toujours avantageux si l'on considère les intérêts de la société, ses partenaires en affaires, ses actionnaires et ses employés sur le long terme.

Cette charte éthique est un guide pour aider chacun d'entre nous à prendre les bonnes décisions.

Enonciation des valeurs dans les affaires

Notre société est persuadée de l'importance de travailler et de vivre dans le respect de fortes valeurs éthiques. TRADALLIANCE et ses employés se sont engagés pour les standards les plus élevés dans la conduite de leurs relations.

Cet engagement forme la base de nos valeurs dans les affaires.

Intégrité

Le fondement de nos affaires est l'intégrité. Toutes les interactions avec les clients, les revendeurs, les fournisseurs, les actionnaires et les autres employés ont lieu avec intégrité et respect mutuel.

Employés

Nos employés font la différence !

Nous investissons dans le devenir de nos employés et fournissons un environnement professionnel, rempli de défis et gratifiant.

Partenaires

Les partenariats d'affaires stratégiques avec nos clients et nos fournisseurs ont des retombées bénéfiques pour tous nos partenaires en affaires : nous menons nos affaires d'une manière qui les assiste.

Changements

Nos affaires continuent de s'adapter sur la base de conditions de marché en évolution constante. Notre détermination à prendre tout changement en compte est la clé de notre succès ininterrompu.



TRADALLIANCE

We focus on service

Description

Cette charte éthique pour TRADALLIANCE est la caractéristique centrale de notre Programme d'éthique et de conformité. Ce programme présente nos valeurs fondamentales et montre à nos associés comment prendre des décisions qui se fondent sur ces valeurs.

Les visées de ce programme sont :

- Informer les associés des attentes de la société en matière de menée correcte d'affaires.
- Fournir une instruction concernant les lois, règlement et politiques s'appliquant aux activités des associés
- Mise en œuvre d'un processus pour répondre aux situations et aux questions concernant une conduite d'affaires appropriée
- Assurer à nos associés la possibilité d'effectuer un rapport confidentiel concernant des suspicions de violations de la bonne conduite d'affaire sans crainte de représailles

Cette charte est complétée par des politiques liées au département des ressources humaines.

Finalement, la réputation et le succès de TRADALLIANCE dépendent de l'intégrité individuelle et collective de ses administrateurs, associés et de toutes les parties qui représentent TRADALLIANCE à travers le monde. Cette charte s'applique à tous les associés, agents de représentation et consultants intervenant au nom de TRADALLIANCE.

Notre société est en changement perpétuel et agit au sein d'une industrie dynamique. Il est impossible d'anticiper tous les thèmes. Cette charte ne contient pas des réponses à chaque thème ou question auxquels vous serez confrontés au cours de votre emploi. Il s'agit d'un guide pour vous aider à résoudre les questions éthiques, devant être lu comme en accord avec les lois et les standards des pays où nous faisons des affaires. En tant qu'employé, il est de votre responsabilité de demander de l'assistance quand vous avez des questions concernant votre propre comportement ou le comportement d'autres personnes qui semblent avoir violé cette charte. Dans de nombreux aspects, une bonne éthique d'affaires n'est autre qu'un bon sens des affaires.

Sur les membres de la direction repose une responsabilité spéciale quant au suivi et au support de la charte, aussi bien en paroles qu'en actions. Il est attendu de la direction qu'elle pratique une politique de portes ouvertes en étant disponible à toute personne avec des problèmes ou des questions portant sur l'éthique. La société conserve certaines voies de communication confidentielles pour poser des questions ou signaler des violations. Les employés n'ont pas à craindre de représailles pour avoir révélé des inquiétudes, posé des questions ou émis des plaintes de bonne foi.

Cette charte sera appliquée de la même manière à tous les niveaux de l'organisation.

Cette charte éthique établit des standards de comportement pour tous les associés, responsables et administrateurs de la société ainsi que les autres représentants lorsqu'ils agissent au nom de la société. Quel que soit le lieu où nous faisons des affaires, les associés doivent se conformer à tous les engagements autorisés, aux lois en vigueur, aux règlements et politiques. Un non-respect peut entraîner des conséquences sérieuses pour la société et ses associés incluant des amendes, des bris de contrat ainsi que la perte de réputation et de marchés.



TRADALLIANCE

We focus on service

Comptabilité et enregistrements précis

Tous les livres et archives de la compagnie doivent être précis et complets. Ils sont non seulement nécessaires pour une bonne gestion des affaires, mais cela est aussi requis par la loi. Les transactions doivent être réalisées en concordance avec l'autorisation de la direction, le paiement à partir de fonds de la société doit être effectué uniquement pour le dessein prévu et autorisé. Des entrées fausses ou conduisant à l'erreur sont interdites. Des contrôles internes adéquats doivent être maintenus pour obtenir une assurance raisonnable que la société répond à ces exigences. Toutes les violations concernant des sujets de comptabilité ou d'audit doivent faire l'objet d'un rapport.

Associés

Nos associés "employés" font notre succès. Nous croyons que la productivité et les contributions des associés sont directement liées à leur environnement de travail. Cet environnement est composé de nombreux éléments, tangibles et intangibles.

Opportunités égales et diversité

La société offre des opportunités d'emploi égales aux individus qualifiés quels que soient leur origine, religion, âge, sexe, handicaps, orientation sexuelle ou tout autre facteur n'étant pas directement lié à leurs performances dans le travail. Nous considérons la diversité comme la combinaison de capacités, de talents, d'expériences et de contextes qui permettent aux gens d'obtenir des résultats extraordinaires. Nous percevons la diversité de nos associés comme une force et l'encourageons dans tous les fonctions. Nous encourageons et soutenons l'auto-développement en assistant nos associés dans leur emploi actuel et en améliorant d'autres talents.

Environnement de travail

TRADALLIANCE garantit un environnement de travail excluant tout risque pour la santé et la sécurité, toute forme d'intimidation et de harcèlement ainsi que tout autre comportement ne menant pas à un travail productif. Les associés doivent être conscients de et respecter toutes les règles de sécurité et de santé en vigueur à leur poste. La vente, l'achat, l'utilisation ou la possession d'armes ou de substances illégales dans les locaux de la société sont strictement interdits.

La société respectera et protégera la confidentialité des archives contenant les informations personnelles des associés. L'accès à de telles archives sera restreint aux personnes pour lesquelles cela est absolument nécessaire. TRADALLIANCE respectera toutes les lois en vigueur concernant la transmission d'informations personnelles concernant les associés.

Communications

La société croit en une communication ouverte et honnête aussi bien avec ses associés qu'avec tout individu externe à TRADALLIANCE. Les associés recevront sans délai les informations concernant les affaires, les résultats financiers, les relations avec le client et les performances dans le travail. La société encourage les voies de communication ouvertes pour les opinions, les attitudes et les inquiétudes des associés.

Propriétés de la société

Il est de la responsabilité de tous les associés d'utiliser correctement et de protéger les propriétés de la société. Les propriétés peuvent être de type tangibles (comme les bâtiments, les meubles, les systèmes et matériels d'ordinateurs, inventaires, outils et fonds) et intangibles (comme les archives, les secrets commerciaux, les stratégies de prix et de marketing). Cela comprend aussi les informations des associés, des revendeurs et des clients. Toute information électronique transmise ou contenue dans les systèmes d'information de la société est la propriété de la société et doivent être utilisées uniquement à des fins concernant le travail. Les



TRADALLIANCE

We focus on service

programmes et logiciels doivent être utilisés en concordance avec les termes de la licence et tous les mots de passe demeurent la propriété de la société.

Informations confidentielles de la société

Les employés doivent prendre garde à protéger les informations qui leur ont été communiquées. Certaines informations sont partagées à dessein avec d'autres par le biais de publicité ou de communiqués de presse. Toutes les autres informations doivent être protégées en suivant les Directives de Classification des Données et de Politique d'Informations Sensibles de la société par des communications interpersonnelles faisant preuve d'extrêmes précautions et (quand cela s'avère approprié) par des accords légaux formels. Les employés doivent être attentifs à la manière et avec qui ils partagent des informations sensibles quel que soit le support. Les employés et les agents de la société ont une responsabilité après leur départ de TRADALLIANCE leur imposant de respecter la confidentialité de telles informations.

Information interne

En tant qu'employé de TRADALLIANCE, il est possible que vous ayez accès à des informations concernant la société ou d'autres sociétés qui ne sont pas connues du grand public et qui pourraient constituer du matériel déclenchant des échanges de titres. Toute personne disposant d'informations confidentielles ne doit ni les copier ni les communiquer ("écrire") pour son profit personnel. Un employé ne doit pas utiliser des informations non rendues publiques concernant un fournisseur, un client ou un concurrent à des fins commerciales pour ses propres titres. L'information est considérée « matérielle » si elle influencerait sur un investisseur raisonnable, le poussant à vendre, acheter ou conserver des titres. L'utilisation de telles informations est non seulement en opposition avec cette politique mais de plus illégale.

Concurrence

TRADALLIANCE entend lutter sur la base d'une concurrence libre et juste. La plupart des pays dans lesquels la société conduit ses affaires ont des lois ("anti-monopole" ou "libre concurrence") qui interdisent les restrictions de commerce par le biais d'activités comme l'entente sur les prix, l'allocation de clients ou de territoires et l'abus de position dominante. Nous entendons respecter ces lois parce qu'elles se sont avérées un important contributeur des libres marchés dans lesquels nous opérons.

Information concernant la concurrence

Toute information communiquée par la société doit être précise et objective. Aucune fausse déclaration ou portant à l'erreur concernant la concurrence, ses produits ou services n'est acceptable. L'obtention d'informations concernant la concurrence est une pratique importante et acceptée dans la mesure où cela est fait de manière correcte. Il y a des limites à la façon de collecter de telles informations, en particulier l'information confidentielle. Les informations peuvent être rassemblées via des sources disponibles au public. Il n'est pas correct d'acquérir des informations concernant la concurrence par le biais de tromperie, de déclaration inexacte ou de faux-semblants. De la même manière que d'anciens employés de TRADALLIANCE ne doivent pas divulguer d'informations confidentielles sur la société, la société n'engagera pas d'employés de la concurrence pour obtenir des informations confidentielles sur ce concurrent.

Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts se produit quand vos intérêts personnels interfèrent avec votre capacité à agir ou prendre des décisions conséquentes avec les meilleurs intérêts de la société. Les associés, directeurs, responsables et administrateurs doivent éviter les conflits ou toute apparence de conflit autant que faire se peut. Un conflit d'intérêts peut être engendré par une grande variété de circonstances et seulement quelques une des situations les plus courantes sont décrites ci-dessous. Si vous pensez pouvoir vous trouver dans une situation



TRADALLIANCE

We focus on service

de conflit d'intérêts, il vous faut décrire la situation en détail par écrit à votre supérieur qui transmettra à son vice-président ou directeur qui statueront. Ils feront connaître leur décision aux Ressources Humaines.

Emploi et activités externes

Les associés ne doivent pas travailler pour tout concurrent, client, distributeur ou fournisseur, ou pour les compagnies souhaitant le devenir. Les associés réguliers employés à temps-plein ne doivent pas avoir d'autre emploi chez un autre employeur ou s'engager dans des affaires externes - y compris à leur compte ou dans d'autres activités – qui pourraient avoir un effet négatif sur leur performances au travail ou aller à l'encontre des intérêts de la société. Les associés ne doivent pas travailler ou solliciter du travail chez d'autres sociétés en utilisant les propriétés de la société ou pendant le temps de travail ou en se trouvant dans les locaux de la société. Les dirigeants ne doivent pas servir dans d'autres directoires d'entité de profit sans l'accord préalable écrit du Président Administrateur Général de la société.

Intérêts financiers

Les associés, responsables et administrateurs n'auront pas d'intérêts financiers – directs ou indirects – dans tout concurrent, client, fournisseur ou distributeur.

Opportunités corporatives

Les directeurs, responsables, administrateurs et associés ont comme devoir de faire avancer les intérêts de la société partout où cela est possible. Si au cours de leur collaboration avec TRADALLIANCE, ils ont vent d'une opportunité dont TRADALLIANCE bénéficiera, ils doivent révéler cette information à la personne appropriée au sein de la société. Les responsables, administrateurs et associés ne doivent en aucun cas accaparer pour eux-mêmes ou pour une autre entité les bénéfices d'une opportunité sans avoir auparavant permis à la société de considérer une telle opportunité.

Cadeaux et divertissement

Offrir et recevoir des cadeaux et des divertissement constituent une pratique acceptée pour établir et sceller des relations d'affaires de valeur. Il faut toutefois faire preuve d'un bon jugement dans cette pratique. Les cadeaux et divertissement font l'objet d'une définition large pour inclure des articles physiques, des événements, des voyages, des services, des bénéfices et autres choses de valeur.

Des cadeaux peuvent être échangés avec des associés d'affaires, peu fréquemment, tant que leur valeur ne dépasse pas 50 euros et un maximum de 100 euros par an (ou une limite locale appropriée, en fonction de la valeur la plus basse). Tous les cadeaux et prêts de produits de la part de vendeurs doivent en outre être en accord avec la politique du département.

Les repas, les divertissements et les fonctions sociales doivent avoir un but corporatif défini et légitime et une valeur raisonnable, habituelle et correcte en fonction des circonstances. Evitez les cadeaux et divertissements ne pouvant pas être réciproques, portant une obligation d'affaires ou qui peuvent embarrasser la société et vous-même, hormis des articles de promotion sans valeur portant le logo de la société.

Aucun cadeau ou divertissement ne doit être offert à des représentants gouvernementaux.

Activités politiques et de communauté

Les associés sont encouragés à s'engager dans leur communauté, leur gouvernement et les organisations caritatives. TRADALLIANCE respecte toutes les lois concernant l'activité politique. La société ne contribuera avec de l'argent ni ne permettra l'utilisation de ses propriétés à des fins politiques sans l'agrément express du Président Directeur Général. Avec l'approbation de leur supérieur, les associés sont autorisés à participer à des manifestations de charité sur le temps de la société ou avec les propriétés de la société.



TRADALLIANCE

We focus on service

Affaires internationales

TRADALLIANCE mène ses affaires dans de nombreux pays différents et s'est engagé à respecter les lois et règlements en vigueur là où s'effectuent les affaires. Toutes les transactions doivent être réalisées en concordance avec les réglementations en vigueur d'importation, d'exportation et de contrôle du blanchiment de l'argent de toute juridiction où la société opère. La politique de TRADALLIANCE concernant l'import/export et le blanchiment de l'argent contient des directives spécifiques pour l'obtention de l'autorisation correcte, l'établissement de la crédibilité des parties de commerce, la documentation et les archives correctes.

De nombreux pays dont la France condamnent le paiement ou le fait d'offrir quelque chose de valeur aux officiels gouvernementaux dans le dessein d'obtenir ou de maintenir des avantages commerciaux. Chaque employé doit être conscient de la possibilité d'un paiement irrégulier incluant les cadeaux incorrects.

Respecter la charte

Les associés ne sont pas seulement encouragés, ils ont la responsabilité de rapporter les violations ou les violations suspectées de la charte d'éthique à une partie appropriée.

Il est possible que vous ayez des questions concernant cette charte, ses standards ou le fonctionnement du programme. La société dispose de diverses possibilités pour effectuer un rapport de violation ou de violation suspectée ou pour répondre aux questions sur le code, les lois et les règlements.

Ces voies incluent votre supérieur/directeur, les ressources humaines, l'audit interne, le département juridique.

Toutes les communications seront traitées de manière confidentielle en accord avec les dispositions légales. L'administrateur d'éthique et de conformité fera tous les efforts pour maintenir votre confidentialité mais ne peut la garantir, en particulier en cas de poursuites légales.

Toute tentative de détourner le Programme d'éthique et de conformité pour nuire intentionnellement à une personne en faisant de fausses accusations ou par toute autre conduite déloyale est interdite. Quoi qu'il en soit, les associés rapportant un problème de bonne foi n'ont à craindre ni représailles, ni punition.

Conséquences du non-respect de la charte éthique

Si un associé ne respecte pas les règles et lignes directrices définies dans la charte éthique, sa responsabilité personnelle pourra être engagée et il sera exposé à des sanctions disciplinaires. Il incombe aux associés en conséquence de lire, de bien assimiler et de respecter l'ensemble des règles et lignes directrices de la charte éthique