

CODE ETHIQUE ANTELIS STEEL

ANTELIS STEEL a une réputation d'honnêteté et d'intégrité dans ses pratiques de gestion ainsi que dans toutes les transactions commerciales. Pour la société et pour chacun de ses collaborateurs, il est vital de préserver cette réputation et de faire perdurer les relations de confiance qui doivent exister avec tous les individus et sociétés avec lesquels nous faisons des affaires.

Ce code d'éthique s'applique aux administrateurs et au personnel d'ANTELIS STEEL.

Il est conçu pour nous aider à comprendre nos obligations éthiques et légales dans la gestion des activités de la société.

Les directives qui figurent dans ce code d'éthique s'imposent à nous et, par conséquent, chacun de nous doit les respecter en permanence.

RESPECT DES LOIS

ANTELIS STEEL et son personnel respectent chaque loi ou réglementation locale, d'État, fédérale, nationale, internationale applicable à l'activité de la société.

CONCURRENCE ET ANTI-TRUST

ANTELIS STEEL s'est engagée à respecter strictement les lois relatives à la concurrence et antitrust des pays dans lesquels elle exerce des activités et à éviter toute conduite susceptible d'être considérée illégale. Des accords ou arrangements peuvent être considérés illicites même s'ils ne sont pas conclus par écrit, la simple conduite de la partie impliquée pouvant suffire à établir la survenance d'une telle violation. Par conséquent, nous ne devons pas prendre part à des discussions, contrats, arrangements, projets ou accords, formels ou informels, avec des concurrents actuels ou potentiels, relatifs à des prix, des conditions de vente ou des offres, des répartitions de marchés, l'affectation de clients ou toute autre activité qui restreint ou est susceptible de restreindre la libre concurrence.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous devons toujours agir au mieux des intérêts de la société et éviter toute situation de conflit réel ou éventuel entre nos intérêts personnels et nos obligations envers la société.

En tant qu'employés, nous ne devons acquérir aucun intérêt financier ou autre dans une affaire ni participer à une activité susceptible de priver la société du temps ou de l'attention scrupuleuse que nous devons consacrer à l'exécution de notre charge.

Nous devons informer la Direction de toute activité ou intérêts financiers susceptibles d'être considérés comme étant en conflit réel ou possible avec l'exécution de nos devoirs.

RÉCEPTION DE CADEAUX OU AVANTAGES

Nous ne devons pas profiter de notre poste chez ANTELIS STEEL pour en tirer des avantages personnels qui nous seraient conférés par des personnes qui traitent ou cherchent à traiter avec la société. En conséquence, il est interdit d'accepter un avantage personnel tel qu'une somme d'argent, un cadeau, un prêt, des services, des voyages d'agrément ou des vacances, des privilèges spéciaux ou des facilités de logement, à l'exception des articles promotionnels de peu de valeur.

OPPORTUNITÉS DE LA SOCIÉTÉ

En tant que directeurs, cadres ou employés, il nous est interdit de profiter pour nous-mêmes des opportunités personnelles qui entrent véritablement dans le domaine des activités de la société, d'utiliser les biens de la société, des informations ou notre position pour notre profit personnel, de faire concurrence à la société, sauf si nous y sommes autorisés par le Conseil d'Administration de la société. Nous avons envers la société le devoir de faire avancer ses intérêts légitimes au mieux de notre capacité.

TRANSACTIONS LOYALES

Relations avec les clients

La prospérité de la société est fondée sur la satisfaction des clients. ANTELIS STEEL attend de nous la préservation de la qualité des relations avec nos clients en maintenant des relations commerciales basées sur l'intégrité, l'équité et le respect mutuel.

Offres de cadeaux et de réceptions

La société attend de nous la limitation des offres de cadeaux ou de concession de faveurs, en dehors du déroulement normal de l'activité, à des clients actuels ou éventuels, à leurs employés ou agents ou à toute personne avec laquelle la société a une relation contractuelle ou a l'intention de négocier des contrats. Les employés qui sont appelés à le faire peuvent dépenser des sommes raisonnables pour le divertissement des clients actuels ou potentiels qui négocient avec la société, à condition que ce divertissement soit en concordance avec la position de la personne et en relation avec les discussions commerciales et que les dépenses soient appropriées et limitées.

Relations avec les fournisseurs

Les fournisseurs de la société doivent être choisis en prenant en compte des critères objectifs basés sur la qualité, la fiabilité, le prix, l'utilité et la performance ou le service. Les fournisseurs doivent être traités justement, équitablement et honnêtement.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Les données, renseignements et documents appartenant à la société doivent être utilisés uniquement pour l'exécution de nos charges respectives et ne peuvent être divulgués ou communiqués à des personnes étrangères à la société que dans la mesure où ces personnes ont besoin desdits renseignements dans le cadre de leurs relations d'affaires avec la société, ou si ces renseignements sont déjà dans le domaine public ou si la loi ou une décision du tribunal ordonne leur divulgation. En cas de doute sur la divulgation de renseignements ou sur leurs destinataires, la Direction devra donner son aval.

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Les renseignements portant sur un individu et qui permettent son identification sont protégés par la loi. ANTELIS STEEL respecte totalement les objectifs de cette législation et applique les mesures rigoureuses requises pour assurer le respect de ces dispositions. Tout recueil, toute rétention, utilisation ou communication à des tiers de renseignements personnels doit toujours être effectué dans le respect de l'individu et de la loi.

PROTECTION ET UTILISATION APPROPRIÉE DES BIENS DE LA SOCIÉTÉ

Biens de la Société

La protection des biens de la société par chacun de nous est une question d'intégrité et d'honnêteté. Nous devons utiliser d'une manière appropriée les biens de la société qui nous sont confiés, vérifier qu'ils sont sécurisés, et prévenir le vol, les dégâts et l'usure prématurée. Les biens de la société doivent être utilisés exclusivement pour l'activité de la société et ne doivent pas être utilisés dans notre intérêt personnel sans l'autorisation préalable de la Direction.

Les logiciels développés ou acquis par la société ne peuvent pas être reproduits ou altérés, ni être utilisés dans un but autre que celui prévu par la société. Les logiciels qui n'appartiennent pas à la société ou pour lesquels elle n'a pas de licence ne doivent pas être utilisés dans les locaux de travail ou pour l'activité de la société.

Courriels et Internet

ANTELIS STEEL possède ses systèmes de courriers électronique et Internet utilisés sur le lieu de travail ; nous utilisons ces systèmes principalement pour les communications associées au travail. Bien que chacun de nous dispose d'un mot de passe individuel pour accéder aux systèmes de courriels et Internet, la société se réserve le droit, sous réserve de la loi applicable, d'accéder à notre utilisation de ces systèmes et de la surveiller dans des circonstances appropriées.

Il nous est strictement interdit d'utiliser les systèmes de courriel et Internet dans un but inapproprié ou illégal, y compris la transmission de messages susceptibles d'être considérés comme insultants ou offensants pour une autre personne, tels que les messages, dessins animés ou plaisanteries pouvant être considérés comme harcèlement sur la base de la race, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'origine nationale ou le handicap.

RESPECT DE LA COMMUNAUTE ANTELIS STEEL

Environnement de travail sans harcèlement ni discrimination

ANTELIS STEEL s'est engagé à fournir un environnement exempt de toute forme de harcèlement, sexuel ou autre, qu'il s'agisse du harcèlement d'un employé par un autre employé ou du harcèlement par un employé d'un client ou fournisseur ou vice-versa.

ANTELIS STEEL s'est engagé à s'assurer que chacun est traité équitablement et dignement ; par conséquent, toute pratique discriminatoire basée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'origine ethnique ou nationale, le handicap ou toute autre base illégale, ne sera pas tolérée. La société cherche à fournir à chacun une opportunité égale d'avancement sans discrimination. Cependant, la distinction entre les individus basée sur les aptitudes ou les qualifications requises pour un emploi particulier ne constitue pas une discrimination.

Un employé qui estime qu'il ou elle a été victime ou témoin, d'une situation impliquant un harcèlement ou une discrimination devra immédiatement en informer la Direction. Tous ces dossiers seront traités de manière confidentielle.

Santé et Sécurité au travail

ANTELIS STEEL s'efforce de fournir un environnement de travail sain et sûr, d'effectuer des inspections régulières destinées à éliminer les conditions ou les comportements dangereux et leurs causes et de développer des programmes dédiés à la sécurité et au bien-être.

Nous devons nous conformer aux normes de la société en matière de sécurité, participer au maintien d'un environnement de travail sain et sûr et prendre les mesures nécessaires pour veiller à notre propre sécurité et de la sécurité des autres.

La fabrication, l'utilisation, l'achat, la vente, le trafic ou la possession, dans les locaux de la société (ou à l'extérieur dès lors que nous sommes en mission), de substances telles que les boissons alcoolisées (sauf dans certaines circonstances autorisées), de stimulants, narcotiques et autres intoxicants sont interdits.

Respect de l'environnement

ANTELIS STEEL attache une grande importance au respect et à la protection de l'environnement et demande à son personnel d'en respecter en permanence la législation.

UNE RESPONSABILITE PARTAGEE

Chacun de nous est responsable du respect des valeurs d'ANTELIS STEEL dans sa vie quotidienne en tant qu'employé de la société. Nous devons nous efforcer de vérifier le respect par tous de nos règles de conduite. Il va sans dire que toute conduite contraire à ces règles est passible d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail, conformément aux règles et procédures applicables.

Emmanuel Ninin
Administrateur délégué