

DURAN ELECTRÓNICA S.L. s'engage fermement à respecter la loi et à appliquer une politique de « tolérance zéro » en cas d'infractions. Elle a donc mis en place un système de gestion de la conformité afin de renforcer la culture éthique au sein de son organisation.

Nous sommes convaincus que les notions de conduite éthique et de croissance, loin de s'opposer, se rejoignent autour de valeurs qui doivent guider les décisions de chacun d'entre nous, et par extension, celles de DURAN ELECTRÓNICA S.L., en tant que société et groupe.

Pour toutes ces raisons, nous avons rassemblé dans la présente Charte éthique les valeurs fondamentales, les principes directeurs et les règles de conduite qui doivent régir chaque action, chaque comportement et chaque prise de décision. Nous sommes conscients que notre comportement influence l'image de marque de DURAN ELECTRÓNICA S.L. et détermine notre réputation auprès de nos clients, fournisseurs, sous-traitants, collaborateurs, partenaires commerciaux et autres tiers, mais aussi auprès du marché et de la société en général.

CHARTE ÉTHIQUE

1. INTRODUCTION

La présente Charte éthique établit les valeurs fondamentales, les principes directeurs et les règles de conduite qui doivent guider les actions et le comportement des salariés de la Société (depuis la Direction et le Conseil d'administration, jusqu'aux employés, en passant par les postes de direction intermédiaire et de gestion), des fournisseurs, des sous-traitants, des collaborateurs, des partenaires d'affaires et de toutes les parties qui travaillent pour le compte de la Société, tels que les consultants, les agents et les intermédiaires.

Aujourd'hui, les activités économiques ne sont pas seulement soumises au respect des lois en vigueur dans les différents systèmes juridiques. Les personnes, groupes ou organisations qui possèdent un intérêt dans des entreprises ou organisations (« parties prenantes ») ou sont impactés par leurs actions, leurs objectifs et leurs politiques exigent de celles-ci des normes éthiques élevées afin de garantir le bon déroulement des relations commerciales ou autres.

Au-delà du simple respect de la loi, le comportement éthique repose sur différentes valeurs, principes et règles de conduite qui doivent guider le comportement de chaque salarié et refléter ainsi l'éthique de la Société dans son ensemble.

Par conséquent, la Société exprime son ferme engagement en faveur d'une culture d'entreprise basée sur des règles éthiques solides, en vertu de laquelle chacun d'entre nous a le devoir et l'obligation de respecter les principes établis dans la présente « Charte éthique ».

De cette manière, nous contribuons à la réussite collective de la Société, à travers la promotion de notre marque sur le marché et le maintien d'une bonne réputation. Cette dernière ressource immatérielle est essentielle pour attirer et retenir les talents, fidéliser la clientèle, renforcer les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants, et accroître notre crédibilité auprès des institutions financières, des administrations, des partenaires commerciaux, du marché, et de la société dans son ensemble.

Ainsi, tous les salariés doivent adhérer activement à notre engagement à respecter en permanence la marque de la Société. Il ne faut jamais oublier la difficulté et les efforts considérables nécessaires pour acquérir une solide réputation et, inversement, la facilité avec laquelle cette réputation peut être ternie par des actions ou des prises de décisions contraires aux normes éthiques et comportementales les plus élevées.

2. FINALITÉS ET OBJECTIFS

Les finalités et les objectifs fondamentaux de la présente Charte éthique sont les suivants :

- Établir les valeurs fondamentales, les principes directeurs et les règles de conduite qui doivent régir les actions et le comportement des salariés de la Société, à savoir les normes éthiques censées guider nos actes et notre culture d'entreprise.
- Prévenir toute violation de la législation en vigueur, de la présente Charte éthique ou des politiques, procédures ou instructions de la Société, qui pourrait non seulement entraîner de graves préjudices juridiques ou économiques, mais également nuire à notre marque, notre image et notre réputation.
- Promouvoir auprès de nos parties prenantes des modèles de comportement cohérents et conformes aux valeurs fondamentales, aux principes directeurs et aux règles de conduite de la Société, en favorisant le développement et la mise en œuvre de programmes d'éthique et de conformité et en garantissant leur adhésion à notre Charte éthique. .

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente Charte éthique s'applique impérativement à l'ensemble des salariés de la Société, indépendamment des aspects suivants :

1. Le type de contrat.
2. La situation géographique.
3. Les fonctions et tâches effectuées.
4. La position hiérarchique ou le poste occupé au sein de la Société.

De plus, la présente Charte éthique s'applique aux fournisseurs, aux sous-traitants, aux collaborateurs, aux partenaires commerciaux et à l'ensemble des parties qui travaillent pour le compte de la Société, telles que les consultants, les agents et les intermédiaires.

Ainsi, tous les salariés de la Société doivent exprimer leur engagement à respecter les valeurs fondamentales, les principes directeurs et les règles de conduite de notre Charte éthique.

Par conséquent, ils doivent impérativement signer le Document d'adhésion chaque année et, dans tous les cas, chaque fois que le contenu de la Charte éthique est modifié.

4. VALEURS FONDAMENTALES

4.1. Intégrité

Les salariés de la Société doivent exercer leurs fonctions de manière honnête et faire preuve d'intégrité dans leurs relations avec les parties prenantes, en particulier, les clients, les collègues et les autres professionnels.

Toute démarche qui implique des actes malhonnêtes ou contraires au code de valeurs de la Société est strictement interdite, même dans l'intention d'en tirer des profits ou des avantages pour la Société.

4.2. Engagement de qualité et de professionnalisme

En plus d'exiger des salariés un certain niveau de rigueur technique, la prestation de services de qualité implique le respect constant des valeurs de responsabilité, de dévouement, de loyauté et de recherche de l'excellence.

Dans le cadre de cette exigence de qualité, tous les membres de la Société doivent recevoir une formation suffisante et adaptée à leurs responsabilités, afin de toujours être en mesure de fournir à nos clients des réponses fiables et précises, en fonction de leurs besoins.

De même, tous les salariés doivent effectuer avec diligence les missions qui leur sont confiées, en essayant d'y apporter la plus grande valeur et en agissant toujours dans un esprit de collaboration.

4.3. Confidentialité

Tous les documents et informations dont les salariés de la Société ont connaissance, qu'ils soient oraux ou écrits, qu'ils proviennent de clients ou d'autres tiers, ou qu'ils soient liés ou non au savoir-faire interne, seront traités avec une confidentialité absolue et uniquement en lien avec les activités de la Société, cette obligation s'étendant à toutes les questions dont les salariés ont connaissance dans tous leurs champs d'action.

4.4. Respect de l'intégrité des personnes et des droits humains

Le comportement des salariés de la Société, tant envers leurs collègues qu'avec les parties prenantes, doit reposer sur des principes de dignité et de respect car ils représentent l'image publique de la Société.

De même, la Société s'engage à mener ses actions et à développer ses activités dans le respect absolu de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

5. PRINCIPES DIRECTEURS

5.1. Principe de légalité

La Société s'engage à exercer ses activités conformément à la législation en vigueur sur tous les territoires et dans tous les domaines où elle est présente.

Par conséquent, les salariés doivent rejeter toute pratique illégale et mettre tout en œuvre pour respecter les lois, règles et réglementations, en particulier celles relatives à la fraude, aux pots-de-vin et à la corruption.

5.2. Non-discrimination et égalité des chances

La Société encourage la création d'un environnement de travail où tous les salariés sont traités avec impartialité, respect et dignité, qui garantit la liberté en matière sexuelle et prête une attention particulière au traitement équitable et à l'égalité des chances.

Par conséquent, la Société ne tolère aucune discrimination fondée sur la naissance, l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, l'opinion ou tout autre condition ou statut personnel ou social.

5.3. Tolérance zéro pour le harcèlement

La Société manifeste son rejet absolu de tout comportement ou attitude qui pourrait porter atteinte à la dignité des personnes ou qui, directement ou non, pourrait constituer un comportement ou une attitude de harcèlement, sous l'une de ses formes diverses. De même, et en lien avec ce qui précède, la Société a élaboré un protocole de prévention du harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail.

6. RÈGLES DE CONDUITE

6.1. Prévention de la corruption

La Société s'engage à faire preuve d'une transparence et d'une intégrité totales dans ses relations avec ses parties prenantes. Certaines actions menées de manière inappropriée pourraient donner lieu à des pratiques de corruption ou de pots-de-vin dans l'intention d'influencer l'autre partie, en modifiant sa volonté afin d'obtenir une contrepartie ou un avantage injustifié.

La Société applique donc une politique de « tolérance zéro » en matière de pots-de-vin et de corruption.

L'un des objectifs majeurs de la Société est ainsi de lutter activement contre toute pratique de corruption potentielle qui pourrait entraîner non seulement une violation de notre système juridique, mais également un manquement à des normes éthiques pleinement assumées.

Au niveau mondial, les États veillent à ce que des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives soient imposées aux organisations jugées coupables d'actes de corruption.

Par conséquent, la mise en œuvre de mesures préventives permet d'éviter des situations susceptibles de constituer des actes de corruption et des pots-de-vin et conduire à certaines infractions pénales, un risque majeur pour l'image et la réputation de la Société.

Il existe différentes formes de corruption :

- La corruption active. Il s'agit de promettre ou d'offrir à une personne, directement ou non, un cadeau, une rémunération ou un avantage de toute nature (financier ou autre) dans l'intention d'obtenir un avantage injustifié, en contrepartie d'une prestation passée, simultanée ou future de ladite personne.
- La corruption passive. Il s'agit de recevoir, de solliciter ou d'accepter d'une personne, directement ou non, un cadeau, une rémunération ou un avantage de toute nature (financier ou autre) en contrepartie d'une action passée, simultanée ou future qui procure à l'autre partie un avantage injustifié.

Dans notre système juridique, le terme « corruption » (passive ou active) ne constitue pas un type de délit en soi, mais le comportement qu'il implique est présent dans diverses modalités de notre Code pénal, comme les pots-de-vin, le trafic d'influence, la corruption privée, etc.

À cet égard, il convient de prendre en compte certaines particularités déterminantes qui caractérisent les activités de corruption :

- Bien que la corruption soit traditionnellement associée aux autorités ou aux agents publics, elle se produit également entre personnes du secteur privé.
- Le bénéficiaire du pot-de-vin peut être une personne physique ou une personne morale.
- Le cadeau, la rémunération ou l'avantage obtenu par le biais du pot-de-vin peut être financier ou de toute autre nature, comme des cadeaux, des repas, des spectacles, des voyages, des loisirs, des dons, des parrainages, etc.
- Pour qu'il y ait corruption, une simple promesse, offre ou acceptation suffit. La remise effective du cadeau ou de la rémunération n'est donc pas nécessaire.
- Dans le cas spécifique de la corruption passive, il est important de savoir qu'il y a pot-de-vin même si le bénéficiaire est une autre personne que celle qui reçoit, sollicite, reconnaît ou accepte, directement ou non, le cadeau ou la rémunération.
- La corruption des agents publics peut concerner des fonctionnaires nationaux ou étrangers. .
- En lien avec ce qui précède, la Société a élaboré une Politique anticorruption.

6.2. Gestion des conflits d'intérêts

La situation de conflit d'intérêts survient lorsque les intérêts privés d'un salarié (affaires externes, financiers, familiaux, politiques ou personnels) interfèrent avec ceux de la Société.

Ainsi, il y a conflit d'intérêts lorsque l'intérêt qui devrait régir les actions d'un salarié est modifié ou influencé par un intérêt personnel. Son impartialité et son objectivité peuvent alors être remises en question dans l'exercice de ses fonctions, sa prise de responsabilités et sa prise de décisions.

Par conséquent, l'intérêt qui devrait régir la performance des salariés de la Société, c'est-à-dire l'intérêt de la Société elle-même, ne devrait jamais être compromis par un intérêt personnel.

Les salariés doivent donc exercer leurs fonctions selon nos valeurs de responsabilité, de dévouement, de loyauté et de recherche de l'excellence, comme indiqué précédemment dans la partie « Valeurs fondamentales », en particulier dans le cadre de l'« Engagement de qualité et de professionnalisme ».

En lien avec ce qui précède, la Société a élaboré une Politique de gestion des conflits d'intérêts.

6.3. Sélection des salariés

La sélection des salariés repose sur des critères d'impartialité, d'objectivité et de mérite professionnel et donne lieu à une évaluation des aptitudes, des compétences, du talent, de l'expérience et de la formation professionnelle.

Le principe d'équité est respecté à tout moment sans discrimination fondée sur la naissance, l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, l'opinion ou toute autre condition ou statut personnel ou social.

Cette approche permet également d'éviter toute forme de corruption dans le cadre du recrutement de personnes proches des membres de la Société, ainsi que d'éventuels conflits d'intérêts.

En lien avec ce qui précède, la Société a élaboré une Politique de sélection et de recrutement du personnel.

6.4. Intégrité des informations financières et respect de la réglementation fiscale

La Société s'engage fermement à se conformer aux principes comptables généralement reconnus et à la réglementation fiscale applicable.

Par ailleurs, toutes les transactions quotidiennes sont comptabilisées, en conservant les pièces justificatives dans un dossier correspondant, pendant la période formellement établie par la Société et, dans tous les cas, selon les délais prévus par la loi.

La Société ne gênera en aucun cas les procédures de vérification et d'évaluation menées par des entités d'audit.

6.5. Transactions commerciales et facturation

Nos transactions commerciales reposent sur des principes de clarté et de transparence. Les salariés de la Société doivent donc veiller à ce qu'aucune action ne puisse être interprétée comme une tentative de tromper des tiers.

En ce sens, il est strictement interdit de négocier des contrats au nom de la Société sans les autorisations requises, ainsi que de procéder à la cession d'actifs sans les procurations nécessaires.

6.6. Relations avec les fournisseurs et les sous-traitants

La sélection, l'approbation et l'évaluation des fournisseurs et des sous-traitants s'appuient sur des critères objectifs, tels que les caractéristiques, le coût, l'évolution des prix, le service après-vente, la situation économique, les modes et conditions de paiement, la qualité, la gestion environnementale, la prévention des risques professionnels, la réputation, la conformité, etc., tout en privilégiant un rapport qualité-prix adéquat.

Les stipulations susmentionnées concernant les conflits d'intérêts s'appliquent également au processus de sélection, d'approbation et d'évaluation des fournisseurs et des sous-traitants. Celui-ci doit servir fondamentalement les intérêts de la Société, qui ne doivent en aucun cas entrer en conflit avec les intérêts personnels des salariés afin de garantir des pratiques basées sur des critères d'objectivité et d'impartialité.

En lien avec ce qui précède, la Société a élaboré une Politique relative aux fournisseurs.

6.7. Relations avec les partenaires commerciaux

La Société développe avec ses partenaires des relations fondées sur l'intégrité, la transparence et la confiance, et dans lesquelles le partage de connaissances et d'expériences facilite la création de synergies positives et génère des avantages mutuels.

Les stipulations susmentionnées concernant les conflits d'intérêts s'appliquent également au processus de sélection des partenaires. Celui-ci doit servir fondamentalement les intérêts de la Société, qui ne doivent en aucun cas entrer en conflit avec les intérêts personnels des salariés afin de renforcer des pratiques basées sur des critères d'objectivité et d'impartialité.

6.8. Relations avec les clients

La Société a pour mission d'offrir un service de la meilleure qualité possible à ses clients, ce qui implique un certain niveau de rigueur technique de la part des salariés, mais également le respect constant de nos valeurs de responsabilité, de dévouement, de loyauté et de recherche de l'excellence, comme indiqué précédemment dans la partie « Valeurs fondamentales », en particulier dans le cadre de l'« Engagement de qualité et de professionnalisme ».

Ainsi, toutes les actions de nos salariés doivent viser directement à maintenir et à renforcer notre réputation auprès de nos clients, l'un de nos atouts les plus précieux, et éviter tout impact négatif pour la Société.

La fidélité de nos clients est d'une importance capitale et requiert l'effort de chacun d'entre nous, chaque jour et dans chaque activité.

6.9. Relations avec les organismes et administrations publics

Les relations des salariés de la Société avec les organismes et administrations publics sont fondées sur des principes de loyauté, de coopération et de transparence. Ainsi, toute proposition illégale de la part d'un fonctionnaire ou d'une administration publique doit être rejetée.

Bien qu'ils soient socialement acceptés dans certains systèmes juridiques, la Société interdit formellement les paiements de facilitation, qui peuvent donner lieu à des situations de corruption et de pots-de-vin.

6.10. Relations avec les gouvernements, partis politiques et syndicats

La Société s'engage à ne pas financer, directement ou non, en Espagne ou dans d'autres pays, des partis politiques, des fédérations, des coalitions ou des groupes d'électeurs.

De même, la Société interdit les dons directs ou indirects destinés à des représentants de partis politiques, d'entreprises, d'organisations, d'associations, de fondations ou de groupes d'influence liés à des partis politiques, ainsi que les dons destinés aux syndicats, entreprises, organisations, associations, fondations ou groupes d'influence liés à ceux-ci.

6.11. Relations avec les médias et informations publiques

Les activités menées sur les différents canaux de communication utilisés par la Société, tels que la presse, la radio, la télévision, le site Internet d'entreprise, l'Intranet, les réseaux sociaux et professionnels, etc., doivent respecter les principes de transparence, d'intégrité et d'honnêteté.

En ce sens, toute action de communication doit fournir aux salariés et aux parties prenantes des informations objectives, claires, fidèles, véridiques et vérifiables afin de contribuer au renforcement de l'identité, de l'image et la réputation de la Société.

Les salariés impliqués dans le processus de divulgation doivent se conformer aux principes et exigences susmentionnés.

6.12. Gestion des espèces

La Société n'effectue pas d'encaissements ni de paiements en espèces, sauf s'ils constituent la seule alternative possible. Dans ce cas, la limite légale fixée par la réglementation en vigueur de 1 000 € doit être respectée, et l'opération doit être accompagnée d'un justificatif adéquat.

6.13. Utilisation d'outils informatiques

Les salariés de la Société doivent obtenir les autorisations nécessaires pour utiliser les systèmes et documents informatiques de la Société, ainsi que ceux appartenant à des tiers et auxquels ils peuvent accéder dans le cadre de leur mission professionnelle.

De même, les outils et systèmes informatiques sont réservés à un usage strictement professionnel afin d'éviter les menaces internes et externes, ou les utilisations abusives.

6.14. Propriété intellectuelle et industrielle

Les salariés de la Société ne peuvent pas télécharger de programmes, d'outils ou d'applications sur Internet, sans l'autorisation expresse de la Société.

L'installation de programmes piratés est strictement interdite.

Tous les salariés doivent utiliser les logiciels propres à la Société ou ceux pour lesquels ils disposent des autorisations requises, après avoir acquis les licences correspondantes.

De même, il est interdit d'employer tout autre élément protégé par des droits de propriété intellectuelle ou industrielle, et dont la Société ne possède pas d'autorisation d'utilisation.

6.15. Utilisation d'informations de tiers

Dans le cadre de nos activités, les salariés de la Société ont accès à de nombreuses informations confidentielles. La protection de ces informations est l'une de nos valeurs fondamentales.

Par conséquent, il est strictement interdit d'introduire dans la Société tout type d'informations ou de documents physiques ou électroniques appartenant à une autre entité, et obtenus sans le consentement de cette dernière.

Par ailleurs, il est interdit de révéler, de diffuser ou de céder des informations de tiers obtenues légalement dans le cadre d'une relation spécifique avec ceux-ci.

6.16. Défense de la concurrence et publicité

La présence de la Société sur les marchés est régie par la loyauté, la bonne foi et le principe de libre concurrence.

La Société évite ainsi toute situation qui pourrait être qualifiée de concurrence déloyale ainsi que toute pratique ou comportement de prédation, de collusion ou impliquant un abus de position dominante.

De même, elle s'abstient de recourir à tout type de publicité qui pourrait être considérée comme trompeuse ou induire en erreur sur les particularités ou caractéristiques des services proposés.

6.17. Protection des données à caractère personnel

La Société respecte la vie privée personnelle et familiale de tous les salariés, en se conformant à toutes les mesures de sécurité établies dans la réglementation sur la protection des données à caractère personnel.

Il est donc strictement interdit de communiquer, révéler ou diffuser les données à caractère personnel de salariés, clients, fournisseurs et autres personnes concernées, y compris des données économiques et des données médicales.

Si la sécurité de données à caractère personnel était exceptionnellement compromise, des mesures seraient prises de manière rapide, efficace et responsable.

6.18. Prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme

La Société observe la plus grande rigueur possible pour éviter toute opération, transaction ou activité de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme, et s'engage fermement à respecter toutes les réglementations nationales et internationales applicables en la matière.

Par conséquent, tous les salariés sont tenus d'accorder une attention particulière aux éventuelles situations présentant des défauts d'intégrité de la part des personnes, entreprises, entités ou organisations avec lesquelles ils entretiennent des relations commerciales ou d'affaires.

6.18. Prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme

La Société observe la plus grande rigueur possible pour éviter toute opération, transaction ou activité de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme, et s'engage fermement à respecter toutes les réglementations nationales et internationales applicables en la matière.

Par conséquent, tous les salariés sont tenus d'accorder une attention particulière aux éventuelles situations présentant des défauts d'intégrité de la part des personnes, entreprises, entités ou organisations avec lesquelles ils entretiennent des relations commerciales ou d'affaires.

6.19. Protection de l'environnement

La Société s'engage fermement à mener ses activités de manière durable, en limitant les impacts négatifs sur l'environnement et en accordant la priorité absolue aux actions préventives plutôt qu'aux actions correctives.

En ce sens, l'approche de la Société repose sur les critères suivants :

- La volonté ferme et résolue de respecter la législation et la réglementation environnementales.
- L'utilisation rationnelle et efficace des ressources naturelles.
- Un impact sur l'environnement réduit au minimum.
- Le respect de la biodiversité
- La prévention des activités nocives ou polluantes.
- La protection des écosystèmes
- La lutte contre le changement climatique.
- La préservation des patrimoines socio-culturels, historiques, archéologiques et architecturaux.

7. FORMATION ET SENSIBILISATION

Le contenu de la présente Charte éthique sera intégré dans les plans de formation réalisés au sein de la Société. Ces actions destinées à former et à sensibiliser les salariés permettent de promouvoir au niveau de l'entreprise une culture de respect de la loi, de la Charte éthique et du règlement intérieur de la Société.

En outre, elles ont un impact très positif sur le fonctionnement interne de la Société elle-même, sur le bon déroulement des processus, sur l'amélioration de la compétitivité, sur l'augmentation de la transparence et, surtout, sur le maintien et le renforcement de l'image de marque et la réputation de la Société, en consolidant la confiance des Salariés, des fournisseurs, des clients et des autres parties prenantes.

Outre les activités de formation susmentionnées, la Société peut mener d'autres actions de formation et de sensibilisation, telles que des publications sur Internet, la diffusion de communications internes, l'affichage d'informations sur des panneaux, etc.

8. PRISE DE CONNAISSANCE PAR LES NOUVEAUX MEMBRES DU PERSONNEL

La Société s'engage à informer les nouveaux membres du personnel de l'existence de la présente Charte éthique, de son contenu et de l'obligation de s'y conformer.

9. SIGNALEMENTS

Les salariés de la Société doivent utiliser le Canal d'éthique pour signaler toute violation ou non-respect de la présente Charte éthique, ce qui entraînera l'ouverture d'une enquête interne.

Ils peuvent également soulever leurs préoccupations concernant l'application ou le contenu de la présente Charte éthique.

La Société interdit strictement toute forme de représailles, de discrimination ou tout autre type de traitement injuste à l'encontre des personnes qui effectuent des signalements de bonne foi.

DURÁN ELECTRÓNICA a mis en place l'adresse e-mail denuncias@duranelectronica.com pour recevoir les signalements de comportements inappropriés ou non autorisés.

10. APPROBATION

La présente Charte éthique a été approuvée par le Conseil d'administration de DURÁN ELECTRÓNICA S.L.

11. COMMUNICATION ET DIFFUSION

Sans préjudice de ce qui précède concernant les Salariés nouvellement intégrés, la présente Charte éthique sera communiquée et diffusée tous les ans aux Salariés de la Société, par voie numérique ou physique (envoi par courrier électronique, communications internes, tableau d'affichage, etc.).

12. PRISE D'EFFET

La présente Charte éthique prend effet le jour suivant sa communication et sa diffusion aux Salariés de la Société, conformément aux stipulations de l'article précédent.

13. CONSÉQUENCES DES MANQUEMENTS À LA CHARTE ÉTHIQUE

En cas de violation ou de non-respect des règles contenues dans la présente Charte éthique, la Société adoptera les mesures disciplinaires applicables à ses salariés, selon le régime disciplinaire interne et, dans tous les cas, conformément au Statut des travailleurs, à la Convention collective et à toute autre disposition en matière de travail susceptible de s'appliquer.

De même, la Société pourra mettre un terme aux relations, ententes, accords commerciaux ou autres avec ses fournisseurs, sous-traitants, collaborateurs, partenaires commerciaux et autres tiers.