

Checkline Europe B.V.

Code de conduite

Checkline Europe B.V. a pour politique de proposer son Code de conduite, qui sert de guide pour établir et maintenir une conduite professionnelle appropriée pour tous les employés (direction, employés, sous-traitants, étudiants stagiaires, stagiaires et bénévoles). Nous attendons de tous les employés qu'ils fassent preuve des normes les plus élevées en matière de comportement éthique et d'intégrité commerciale dans leur conduite.

Les employés doivent :

1. Respecter toutes les lois et réglementations applicables dans les pays où nous opérons, y compris les lois et réglementations internationales pertinentes telles que celles relatives aux sanctions commerciales, aux contrôles des exportations, aux exigences en matière de rapports, à la protection des données et aux lois antitrust.
2. Maintenir une tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption, d'extorsion ou de détournement de fonds.
3. Signaler tout conflit d'intérêts dans les transactions commerciales. Toute propriété ou tout intérêt économique dans une entreprise appartenant à un fonctionnaire ou à un représentant d'un parti politique doit également être signalé.
4. Veiller à ce que les divertissements, l'hospitalité ou les cadeaux d'affaires soient d'une nature raisonnable, aient pour seul but de maintenir de bonnes relations d'affaires et ne soient pas destinés à influencer de quelque manière que ce soit les décisions relatives à des affaires futures.
5. N'utiliser les informations sur les concurrents obtenues que de manière légitime et à des fins légitimes, conformément à toutes les lois et réglementations applicables. Il ne faut à aucun moment tenter de divulguer des informations sur les concurrents qui sont commercialement sensibles ou confidentielles et qui ne sont pas du domaine public.
6. Veiller à ce que toutes les affaires et les transactions commerciales soient menées de manière transparente et enregistrées avec précision dans les livres et les registres. Il ne doit pas y avoir de participation réelle ou de tentative de participation au blanchiment d'argent ou d'implication dans un délit d'initié.
7. Toujours protéger les informations confidentielles, le savoir-faire et la propriété intellectuelle. Toutes les informations fournies dans le cadre de nos relations et qui ne sont pas accessibles au public sont considérées comme confidentielles et ne peuvent être utilisées qu'aux fins prévues et désignées. Toutes les informations personnelles concernant des individus doivent être traitées avec le plus grand respect pour la protection de leur vie privée et pour toutes les lois et réglementations pertinentes en matière de protection de la vie privée.
8. Stocker et fournir des produits et des services conformes aux spécifications et aux critères de qualité et de sécurité définis dans les documents contractuels ou les documents relatifs aux produits, afin de garantir qu'ils sont sûrs pour l'usage auquel ils sont destinés.
9. Adopter et respecter les droits légaux et contractuels des employés, qu'ils soient permanents ou temporaires.
10. Recevoir une rémunération totale comprenant les salaires, les heures supplémentaires, les avantages sociaux et les congés payés, qui respecte ou dépasse les normes légales minimales ou les normes industrielles en vigueur, selon celles qui sont les plus élevées, et les conditions de rémunération définies dans les conventions collectives légalement

contraignantes sont mises en œuvre et respectent pas travailler plus que les heures normales et les heures supplémentaires autorisées par la loi du pays où les employés sont employés. Toutes les heures supplémentaires effectuées par les employés le sont sur une base volontaire.

11. Traiter tous les employés avec respect et dignité. Aucun employé ne doit être soumis à un harcèlement physique, sexuel, psychologique ou verbal, à des abus ou à d'autres formes d'intimidation. Il n'y a pas de discrimination en matière d'emploi, notamment en ce qui concerne le recrutement, la rémunération, la promotion, les mesures disciplinaires, le licenciement ou la retraite. Toute discrimination fondée sur la race, l'âge, le rôle, le sexe, l'identité de genre, la couleur, l'ethnie, la religion, le pays d'origine, l'orientation sexuelle, l'état civil, la grossesse, la dépendance, le handicap, la classe sociale, l'appartenance à un syndicat ou les opinions politiques sera évitée.
12. sont âgés de plus de 15 ans ou de l'âge minimum légal local pour travailler ou de l'âge de la scolarité obligatoire, le plus élevé de ces deux âges étant retenu. Lorsque les jeunes travailleurs sont employés, ils ne doivent pas effectuer un travail qui soit mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux ou nuisible, ou qui interfère avec leur scolarité en les privant de la possibilité d'aller à l'école.
13. Connaître leurs conditions de travail et en avoir une copie. Le travail forcé, sous forme de contrat de travail, de servitude pour dettes ou autre, est inacceptable. La coercition mentale et physique, l'esclavage et la traite des êtres humains sont interdits.
14. Promouvoir un lieu de travail sain et sûr qui cherche à prévenir les accidents et les blessures survenant dans le cadre ou à l'occasion du travail ou résultant des activités de l'employeur.
15. Travailler dans un environnement où les droits légaux des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective sont reconnus et respectés. Les travailleurs ne doivent pas être intimidés ou harcelés dans l'exercice de leur droit légal d'adhérer ou de s'abstenir d'adhérer à une organisation.
16. Respecter les droits de propriété et les droits fonciers des individus, des peuples autochtones et des communautés locales. Dans toutes les négociations concernant leurs biens ou leurs terres, y compris leur utilisation et leur transfert, respecter les principes du consentement libre, préalable et éclairé, de la transparence des contrats et de la divulgation.

Les salariés sont libres d'exprimer leurs préoccupations et ceux qui s'expriment être protégés contre les représailles

