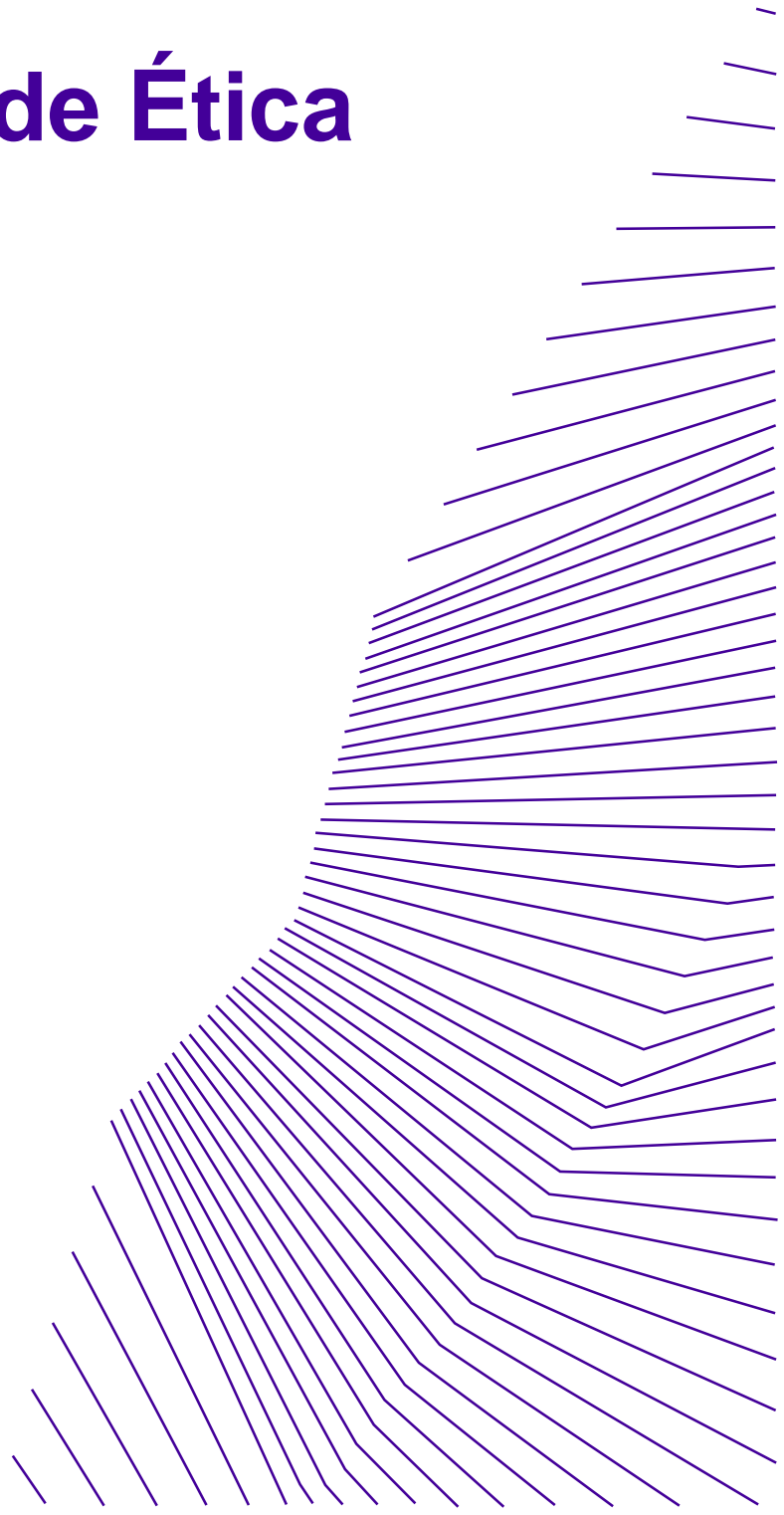


Código de Ética



Código de Ética

O Grupo IDEMIA assenta em valores-chave em que o respeito das regras de ética está omnipresente. A exigência profissional, a transparência e a integridade são valores partilhados por todos os funcionários. Estão na base da nossa cultura de grupo e orientam cada uma das nossas atividades.

Para a maioria de nós, esses valores estão implícitos. No entanto, num grupo de rápido desenvolvimento, que recruta um grande número de funcionários a cada ano, é essencial que esses valores sejam claramente definidos.

Conto com cada um de vós para ter em conta essas regras e respeitá-las diariamente. A IDEMIA continuará assim a beneficiar da confiança dos seus clientes, funcionários, parceiros e acionistas.

O respeito pelo Código de Ética é essencial para garantir o desenvolvimento sustentável, bem como o crescimento harmonioso do nosso grupo.

*Didier Lamouche
Chief Executive Officer*

Índice

1 / NOSSO COMPROMISSO	6
1.1 > Respeito pelas leis e regulamentos	6
1.2 > Luta contra a corrupção e o tráfico de influências	6
1.3 > controlo das exportações e importações	7
1.4 > Respeito pelo indivíduo	7
1.5 > Segurança no local de trabalho	8
1.6 > Proteção ambiental	8

2 / Trabalhar em conjunto	9
2.1 > Proibir o trabalho infantil	9
2.2 > Garantir um ambiente de trabalho inclusivo	9
2.3 > Relações de respeito	9
2.4 > Prevenir conflitos de interesse	10
2.5 > Proteger as informações específicas do grupo e a propriedade intelectual do grupo	10
2.6 > Proteção dos dados e da vida privada	10

3 / As nossas relações com clientes	12
3.1 > Qualidade dos produtos e serviços	12
3.2 > Transparência	12
3.3 > Concorrência leal	12

4 / As nossas relações com fornecedores e parceiros	13
4.1 > Prestadores	13
4.2 > Escolha dos fornecedores, minerais de conflito	13
4.3 > Proteção da propriedade intelectual	14

5 / As nossas relações com acionistas	15
5.1 > Conflitos de interesses	15
5.2 > Utilização dos bens do grupo	15
5.3 > Exatidão dos livros/registos	15

OBJETIVO

- O presente Código descreve os princípios e valores que regem todas as nossas decisões no desempenho de nossas atividades. Esses valores são, na sua maioria, implícitos, mas parece-nos importante enunciá-los claramente. Não se destinam a substituir as leis e regulamentos em vigor, mas dar a cada um elementos de apreciação e referências na condução de suas atividades profissionais enquanto indivíduos e membros deste grupo
- O Código de Ética baseia-se em textos de referência, mencionados no final deste documento.

Este documento está também disponível no site da IDEMIA.

PRINCÍPIOS DIRETORES

O presente Código está organizado em 5 seções contendo os princípios diretores que regem todos os colaboradores da IDEMIA, independentemente da sua função ou entidade à qual estão vinculados:

1. O nosso compromisso
2. Trabalhar em conjunto
3. As nossas relações com clientes
4. As nossas relações com fornecedores e parceiros
5. As nossas relações com acionistas

1.1 > Respeito pelas leis e regulamentos

Os funcionários do grupo devem respeitar a lei do país em que trabalham, ainda que o ambiente legal e cultural seja muito diferente do que antes conheceram.

Todo o pessoal zelará pelo cumprimento das leis que regem a luta contra a corrupção, a concorrência, o controlo das exportações e reexportações, o trabalho e o emprego, a segurança, a saúde e a proteção ambiental, o respeito pela propriedade intelectual e a proteção de dados.

Em caso de questionamento ou dúvida, deverá entrar imediatamente em contato com os seus superiores ou com o departamento jurídico.

1.2 > Luta contra a corrupção e o tráfico de influências

A IDEMIA criou um programa de Conformidade destinado a prevenir e detetar qualquer ato de suborno ou de tráfico de influências, em França ou no exterior. Este programa mundial baseia-se numa organização assente numa grande rede de correspondentes e num procedimento dedicado.

Entende-se por corrupção prometer, propor ou oferecer, direta ou indiretamente, qualquer vantagem monetária ou de outra natureza indevida a um terceiro, de modo que este, em violação das suas obrigações, atue ou se abstenha de agir com vistas à obtenção ou preservação de um mercado, ou de qualquer outra vantagem indevida na condução de um negócio.

O grupo, os seus dirigentes e funcionários não devem tolerar práticas que violem as convenções internacionais sobre o tráfico de influências ou suborno, direto ou indireto, em benefício do setor público ou privado, bem como as leis em vigor nos países em que atuam. A integridade e a prevenção do risco de corrupção não são negociáveis, mesmo que isso signifique renunciar a contratos e ao volume de negócios associado.

Em caso algum o grupo e seus colaboradores utilizarão um terceiro para realizar o que a ética ou a lei proíbem que eles próprios executem. Contratar os serviços de um parceiro de negócios com o objetivo de influenciar ou corromper uma pessoa, física ou moral, é uma infração ao abrigo das leis anticorrupção. Antes de qualquer relação contratual com um parceiro comercial, será levado a cabo um processo de seleção metódico e documentado, e a sua remuneração será razoável no âmbito do contexto e das prestações esperadas.

PRESENTES E CONVITES

As gratificações comerciais, como presentes e convites, concedidos a clientes ou recebidos de fornecedores e outros parceiros, não poderão ter outro propósito senão o de consolidar a

imagem da marca e manter boas relações comerciais. O seu valor deve permanecer simbólico e não pode influenciar, ou dar a impressão de influenciar, uma decisão comercial.

De notar, além disso, que estas gratificações são proibidas por lei em certos países ou sob certas condições.

Em caso de dúvida relativamente à aplicação dos procedimentos de Conformidade, o funcionário terá de entrar imediatamente em contato com o seu superior hierárquico, o seu correspondente de Informática e Liberdade (Carole Pellegrino) ou o departamento jurídico.

1.3 > controlo das exportações e importações

Observamos estritamente, em todos os países em que operamos, as leis que lhe são aplicáveis e, em particular, os regulamentos sobre o controlo das exportações e reexportações de produtos para países terceiros, em função da classificação dos produtos, utilizações e utilizadores finais, e países clientes.

Estamos cientes de que a implementação desses regulamentos exige uma vigilância particular.

Da mesma forma, estamos conscientes de que o incumprimento dos regulamentos poderia ter consequências insustentáveis para o grupo, para os seus clientes e até mesmo individualmente para as pessoas responsáveis por essa falha.

Cada um, a seu nível, tem por objetivo assegurar o bom funcionamento da organização e a aplicação rigorosa dos procedimentos para assegurar o cumprimento rigoroso das restrições à exportação e reexportação impostas pelo país de origem dos bens e das tecnologias, e a proteção dos produtos e conhecimentos nacionais.

Não aceitamos nenhuma importação ou exportação de ou para países sujeitos a sanções (ou seja, sanções económicas ou comerciais adotadas, administradas ou impostas pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas, as autoridades dos Estados Unidos ou da União Europeia).

1.4 > Respeito pelo indivíduo

Acreditamos na dignidade fundamental de cada ser humano e no respeito dos direitos individuais e coletivos.

Estamos empenhados em respeitar os direitos humanos, conforme definidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e emendas posteriores.

Condenamos o recurso a trabalho forçado e a exploração do trabalho infantil e esperamos que os nossos fornecedores respeitem igualmente esta exigência.

Respeitamos a liberdade de associação de nossos funcionários.

Compensamos os nossos funcionários para que possam atender às suas necessidades básicas e proporcionamos-lhes a oportunidade de desenvolver as suas competências e capacidades.

Não praticamos qualquer discriminação, a nenhum nível da nossa organização, independentemente da raça, do sexo, da idade, das crenças religiosas, políticas ou filosóficas, da filiação sindical ou de qualquer característica legalmente protegida.

Tratamos cada indivíduo de forma justa e recrutamos, selecionamos, formamos, incentivamos e remuneramos os nossos funcionários com base no mérito, na experiência e noutros critérios relacionados com o trabalho.

Oferecemos um ambiente de trabalho saudável e seguro. Criamos igualmente ambientes de trabalho que promove a livre comunicação, respeitando as opiniões de todos os funcionários, promovendo também a criatividade e a inovação.

1.5 > Segurança no local de trabalho

Comprometemo-nos a respeitar todas as leis e regulamentos aplicáveis em matéria ambiental, de segurança e saúde nos países onde trabalhamos, criando e mantendo locais de trabalho seguros e saudáveis e prevenindo acidentes no local de trabalho.

Comprometemo-nos a garantir a proteção de nossos funcionários em todos as nossas instalações e, para esse fim, implementamos políticas e procedimentos que abordam questões como a igualdade de oportunidades, a violência no local de trabalho e o assédio, bem como normas de conduta padrão.

Proibimos o assédio sexual ou qualquer outra forma de assédio dos nossos funcionários no local de trabalho ou durante o exercício de atividades do grupo, onde quer que estejamos presentes.

Esperamos que os nossos funcionários evitem expor-se a riscos, que sigam as medidas de prevenção de risco implementadas no grupo e, por fim, que não se apresentem sob a influência de álcool ou de substâncias controladas.

1.6 > Proteção ambiental

Respeitamos a letra e o espírito de todas as leis e regulamentos ambientais aplicáveis e demonstramos respeito pelo meio ambiente em todos os países onde operamos.

Confirmamos que as considerações ambientais são parte integrante das nossas práticas operacionais.

Recomendamos uma abordagem cautelosa dos desafios ambientais e tomamos iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental.

Incentivamos plenamente o desenvolvimento e a difusão de tecnologias amigas do ambiente.

2 / Trabalhar em conjunto

Comprometemo-nos a trabalhar como uma só equipa, sendo cada um responsável, perante todos os outros membros da equipa, pelo contributo que traz.

2.1 > Proibir o trabalho infantil

Zelamos por que as nossas entidades e fornecedores proíbam estritamente o recurso ao trabalho infantil, independentemente do local onde estejam estabelecidos.

Estamos empenhados em não explorar nenhuma criança no âmbito das nossas atividades, direta ou indiretamente. Não contratamos nenhuma pessoa abaixo da idade mínima legal estabelecida pela lei local.

Realizamos verificações estritas e regulares, e prévias à contratação, de elegibilidade para o trabalho, de acordo com os requisitos legais mundiais e locais.

2.2 > Garantir um ambiente de trabalho inclusivo

Procuramos proporcionar um ambiente de trabalho que atraia e cativa pessoas talentosas e que as ajude a desenvolver todo o seu potencial. Fazemos o nosso melhor para proporcionar oportunidades de formação, ensino e promoção, para o desenvolvimento e a evolução profissional de cada um. Cada um de nós deverá criar um ambiente de confiança e de respeito, bem como promover um ambiente de trabalho produtivo.

Esforçamo-nos para manter um ambiente de trabalho que proteja a dignidade e a segurança de todos os funcionários, propício a bons resultados e livre de todas as formas de violência e assédio no local de trabalho.

Em caso algum o tempo de trabalho excederá a duração legal permitida.

Estamos empenhados em respeitar rigorosamente as leis e regulamentos relacionados com a atividade sindical e incentivamos a liberdade individual e o diálogo direto entre funcionários e dirigentes.

2.3 > Relações de respeito

Construímos relações baseadas na confiança mútua. Todos os funcionários, parceiros e partes intervenientes devem ser respeitados pelas suas capacidades e contribuições individuais.

Incentivamos e apoiamos o espírito de inovação em todas as nossas áreas de atividade.

Respeitamos a vida privada e a dignidade dos nossos funcionários e preservamos a confidencialidade dos dossiês dos funcionários. Protegemos as informações pessoais dos

funcionários, utilizando-as apenas para fins profissionais legítimos, no cumprimento de todas as leis aplicáveis.

2.4 > Prevenir conflitos de interesse

Os nossos interesses pessoais não devem interferir no processamento das operações realizadas em nome da IDEMIA nem criar situações de conflito de interesses.

Os empregados não devem participar em atividades externas ou aceitar empregos adicionais, suscetíveis de alguma forma de entrar em conflito com o bom desempenho das suas obrigações, a menos que seja especificamente autorizado por um superior hierárquico e o seu ponto de contacto de RH local.

2.5 > Proteger as informações específicas do grupo e a propriedade intelectual do grupo

Compete a cada um manter a confidencialidade das informações que são propriedade do grupo e que lhe foram confiadas pela IDEMIA ou pelos seus clientes, fornecedores ou parceiros.

A cada um compete proteger as informações não públicas do grupo, aplicando as políticas, procedimentos e acordos contratuais estabelecidos pelo grupo quanto à identificação, utilização, retenção, proteção e divulgação de tais informações.

Esforçamo-nos por proteger a reputação da IDEMIA e por manter e preservar os ativos da IDEMIA, incluindo informações sobre o grupo, no exercício das suas atividades.

É nossa responsabilidade controlar a tecnologia detida pelo grupo e utilizada para o correio eletrónico, a Internet e outros meios de comunicação, e investigar qualquer uso indevido de tais meios de acordo com as leis locais aplicáveis.

Embora respeitando os direitos dos nossos funcionários de participar em atividades pessoais na internet, estes continuam a ser responsáveis por qualquer dano ou prejuízo causado ao nosso grupo ou à nossa reputação resultante de tais atividades na internet, quer estas ocorram durante ou fora do horário de trabalho. Convidamos pois todos a usar de discrição e senso comum quanto às possíveis consequências das suas ações.

2.6 > Proteção dos dados e da vida privada

Enquanto principal interveniente nos mercados de gestão de identidade digital e civil, de segurança online e de privacidade de dados, a proteção de dados pessoais é o cerne do nosso negócio. Assim, a segurança, a confidencialidade e a proteção de dados pessoais potencialmente sensíveis são uma preocupação constante para a IDEMIA, sendo também garante de confiança para os nossos clientes, fornecedores, parceiros, funcionários e todas as partes interessadas.

A IDEMIA compromete-se a assegurar a proteção e a segurança de dados pessoais e a respeitar a privacidade das pessoas envolvidas de acordo com a legislação aplicável. Os dados pessoais que recolhemos e processamos no âmbito das nossas atividades devem ser utilizados para fins específicos e legítimos, de forma justa e não podem ser mantidos para lá do tempo necessário para a sua finalidade.

A IDEMIA designou junto da CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés), um correspondente para a proteção de dados pessoais (CIL) e um Data Protection Officer encarregado de zelar pela conformidade e segurança do processamento de dados pessoais.

3 / As nossas relações com clientes

A IDEMIA está empenhada em exercer as suas atividades com honestidade, justiça e respeitando normas de ética elevadas, independentemente do local onde estas atividades são realizadas.

3.1 > Qualidade dos produtos e serviços

Estamos empenhados em satisfazer ou superar as expectativas dos nossos clientes em termos de qualidade, capacidade de resposta e excelência profissional, respeitando os preços e os prazos acordados.

Estamos empenhados em satisfazer ou exceder os requisitos dos nossos clientes e os requisitos regulamentares prescritos no que diz respeito à pesquisa, desenvolvimento, fabrico, embalagem, teste, fornecimento e comercialização dos nossos produtos e serviços. A qualidade consiste em atender aos requisitos e expectativas o mais rapidamente possível.

Compete-nos fidelizar os nossos clientes através do desenvolvimento e fornecimento de produtos, soluções e serviços que ofereçam um valor acrescentado em termos de qualidade, segurança e impacto ambiental. Além disso, estamos empenhados em respeitar os princípios de "Privacy by Design" para todas as nossas soluções.

3.2 > Transparência

Zelamos por que as informações que fornecemos aos nossos clientes sobre nossos produtos, soluções e serviços, incluindo disponibilidade e informações de entrega, sejam úteis, precisas, apresentadas de forma honesta e justa por meios apropriados.

Comprometemo-nos, em caso de insatisfação do clientes com nossos produtos, soluções ou serviços, a indicar o procedimento a seguir para apresentar uma reclamação e a tratar todos os pedidos de forma rápida, justa, aberta e eficaz.

3.3 > Concorrência leal

Nos mercados em que operamos, competimos com base nos nossos produtos, soluções e serviços e não fazemos nenhum acordo com a concorrência para restringir ilegalmente o comércio e a concorrência.

Não fazemos nenhuma comparação desleal, falsa ou imprecisa com os produtos, soluções e serviços dos nossos concorrentes nem qualquer comentário público sobre a personalidade, a situação financeira ou potenciais problemas legais ou regulamentares dos nossos concorrentes.

4 / As nossas relações com fornecedores e parceiros

Negociamos com os nossos fornecedores, vendedores, subcontratados e parceiros comerciais e com outras pessoas com as quais fazemos negócio (coletivamente designados como “parceiros”).

4.1 > Prestadores

Enquanto grupo cidadão internacional, a IDEMIA reconhece que é seu dever atuar de forma responsável, com respeito pelo meio ambiente e pelas comunidades com as quais interage.

A IDEMIA está empenhada em garantir condições de trabalho seguras em toda a cadeia de fornecimento, o respeito e a dignidade dos funcionários, bem como processos de fabrico e de fornecimento ecologicamente responsáveis e éticos. Para poder adotar práticas verdadeiramente sustentáveis, a IDEMIA considera vital colaborar com parceiros com as mesmas exigências em matéria de padrões éticos. A IDEMIA pretende colaborar com parceiros que aceitem cumprir os requisitos deste Código de Ética, que respeitem igualmente os princípios estipulados nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Princípios Diretores da OCDE e os princípios do Pacto Global.

Este Código de Ética aplica-se a todas as atividades de aquisição e a aceitação dos princípios aqui definidos influencia o processo de seleção dos contratados. A IDEMIA exigirá que os seus contratados cumpram este Código de Ética. Se os parceiros comerciais dispuserem das suas próprias regras deontológicas, estas não deverão entrar em conflito com este Código.

A IDEMIA espera de todos os seus contratados e, através da sua esfera de influência, fornecedores e subcontratados, que atuem em total conformidade com as leis, regras e regulamentos dos países em que operam, apresentando, em particular, um respeito estrito pelas regras regionais, nacionais e internacionais sobre comportamento ético e responsável a adotar. Devem ser tomadas todas as medidas necessárias para garantir que os dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas sejam respeitados.

4.2 > Escolha dos fornecedores, minerais de conflito

Escolhemos os produtos e serviços que melhor contribuem para o bem-estar do nosso grupo a longo prazo. Escolhemos os nossos fornecedores em função do preço, qualidade, condições de entrega, serviços e diversidade oferecidos, bem como pela sua reputação e práticas éticas, ambientais e comerciais.

Somos responsáveis no processo de aquisição, garantindo a transparência das regras e práticas que regem a adjudicação de contratos e pagamentos.

Estamos empenhados em colaborar com os nossos fornecedores para criar um ambiente de trabalho saudável e condições para todos os seus funcionários.

As matérias-primas que adquirimos devem ser produzidas de forma justa e fiável, a fim de cumprir com todas as leis locais e nacionais aplicáveis e os princípios do Pacto Global das Nações Unidas.

Atribuimos particular importância à rastreabilidade das nossas cadeias de fornecimento, particularmente ao aplicar os princípios da lei relativa aos Minerais de Conflito, conforme estabelecido no Guia da OCDE.

A nossa política relativamente aos Minerais de Conflito está disponível no nosso site e zelamos por que os metais presentes nos nossos produtos não estejam direta ou indiretamente relacionados com o financiamento de conflitos armados.

Estamos empenhados em trabalhar com fornecedores que apoiem e respeitem a proteção dos direitos humanos e excluam fornecedores que não cumpram as leis relativas ao trabalho infantil.

Estamos empenhados em trabalhar com fornecedores que tomem a iniciativa de promover uma maior responsabilidade ambiental.

Tratamos os nossos fornecedores e subcontratados com justiça e integridade. Respeitamos as condições estabelecidas nos acordos que celebramos com os nossos fornecedores e honramos os nossos compromissos.

Desenvolvemos relacionamentos sustentáveis com a nossa rede de fornecedores "verdes" de matérias-primas e embalagens certificadas FSC / PEFC.

4.3 > Proteção da propriedade intelectual

Estamos empenhados em trabalhar com fornecedores zelosos no respeito e proteção dos direitos de propriedade intelectual da IDEMIA e de terceiros (incluindo, mas não se limitando a, software, patentes, invenções, marcas comerciais, desenhos), em particular proibindo a cópia, a utilização ou a divulgação dos referidos direitos de propriedade intelectual sem autorização prévia.

5 / As nossas relações com acionistas

Adotamos uma abordagem de respeito para com os nossos acionistas, nomeadamente comunicando com estes de forma regular. Procuramos construir relações equilibradas, criando um ambiente de trabalho sério e leal, fazendo prova de transparência.

5.1 > Conflitos de interesses

Temos a responsabilidade, para com os nossos acionistas, de tomar decisões com base exclusivamente nos melhores interesses do grupo, para lá de qualquer interesse pessoal. Devemos evitar situações em que nossa lealdade seja ou pareça ser prejudicada.

Para evitar qualquer conflito de interesses com os nossos acionistas, estabelecemos uma governação ad hoc, em conformidade com as leis e regulamentos locais.

5.2 > Utilização dos bens do grupo

Os nossos acionistas têm o direito de esperar que os ativos do grupo sejam devidamente mantidos e utilizados de forma económica e eficaz. Em geral, não devemos utilizar o material ou os recursos do grupo de forma abusiva para uso pessoal.

5.3 > Exatidão dos livros/registos

Tomamos as nossas decisões com base nas informações registadas a todos os níveis do grupo. Qualquer informação imprecisa ou incompleta poderia conduzir a más decisões e ter repercussões negativas.

Deveremos registar todas as informações com honestidade e precisão. Todas as transações financeiras e pagamentos devem ser autorizados e registados de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis e as práticas da indústria. Preparamos e divulgamos as nossas demonstrações financeiras consolidadas de acordo com as normas de contabilidade (IFRS, por exemplo).

Devemos garantir que oferecemos aos nossos investidores informações que reflitam o real valor das nossas operações. Devemos ter uma comunicação aberta relativamente às nossas operações, sem comprometer a confidencialidade das informações pertencentes ao grupo.

Divulgaremos honestamente as informações financeiras e os resultados das transações realizadas no que diz respeito à nossa atividade, ao nosso grupo, à nossa posição financeira e ao nosso desempenho, respeitando os prazos acordados para tal.

Aplicabilidade

O presente Código fornece a todos, dentro da IDEMIA, uma moldura de enquadramento que nos ajudará a tomar as decisões certas. Os princípios enunciados neste Código representam um conjunto claro de padrões, baseados nos nossos valores, que deverão servir de base para o nosso comportamento em todas as áreas da nossa atividade profissional.

Esperamos que cada funcionário da IDEMIA atue de acordo com os princípios estabelecidos neste Código.

Aplicação

Como aplicar o Código de Ética? Como pode cada um de nós estar certo de se encontrar à altura das suas responsabilidades ao abrigo deste Código?

Em caso de dúvida relativamente à linha de conduta a adotar, ou perante qualquer dificuldade, as seguintes questões poderão ajudar a definir o modo de atuação mais adequado:

- Estou a defender os valores da IDEMIA?
- As minhas ações são legais e estão em conformidade com as normas da nossa profissão?
- As minhas ações poderiam prejudicar a reputação da IDEMIA?
- Estou a comprometer a minha integridade, ou a integridade da IDEMIA ou dos nossos clientes?
- Trato os outros como gostaria que me tratassem?
- A minha escolha de ações é a melhor do ponto de vista ético, de entre as várias opções propostas? Estou de acordo com a minha escolha?
- Se tivesse de justificar a minha decisão, a pessoa perante a qual teria de apresentar a minha justificação estaria de acordo com o modo de ação que escolhi?
- Consultei suficientemente os meus colegas?

A quem se dirigir em caso de dúvida?

Incentivamos todos os colaboradores a procurar aconselhamento sobre a aplicação ou interpretação deste Código e esperamos que cooperem plenamente com qualquer investigação relativa a uma possível violação. Se não entender os princípios estabelecidos neste Código, ou se não sabe como aplicá-los, não hesite em consultar o seu superior hierárquico, bem como o responsável de RH local ou o Departamento Jurídico.

Na próxima página encontrará uma lista de referências.

E em caso de incumprimento?

Não será admissível nenhum desvio ou infração ao Código de Ética.

A IDEMIA implementou um dispositivo de registo de denúncias junto da Auditoria Interna, que permite receber denúncias provenientes de funcionários relativamente à existência de condutas ou situações contrárias aos princípios do presente Código.

Este dispositivo de registo de denúncias será preferencial relativamente a qualquer outra forma de comunicação interna ou externa.

Reconhecemos que qualquer violação do Código de Ética, sob reserva das leis e regulamentos locais aplicáveis, pode resultar numa ação disciplinar, incluindo a demissão. O grau de sanção aplicado dependerá, em parte, do nível de cooperação do infrator.

REFERÊNCIAS

Segue-se uma lista dos principais textos nos quais se baseia o presente Código:

- Convenção da OCDE sobre Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais (1997),
- Convenções europeias contra a corrupção: Convenção da Comunidade Europeia contra a Corrupção envolvendo funcionários das Comunidades Europeias (1997), Convenção Penal Europeia contra a corrupção ativa e passiva de agentes estrangeiros (1999), a Convenção Europeia Civil sobre Corrupção (1999),
- Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional (Itália, 2000),
- Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, conhecida como “Convenção de Mérida” ou “CNUCC/UNCAC” (2003).

Declaração universal dos direitos do Homem

<http://www.un.org/fr/documents/udhr/>

Organização mundial do trabalho – Códigos de prática

<http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/lang--en/index.htm>

Pacto Global das Nações Unidas

<http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/index.html>

Visão geral sobre o sistema de controlo de exportações dos E.U.A.

<https://www.state.gov/strategictrade/overview/index.htm#>

Agence Nationale Sécurité des Systèmes d’Information – ANSSI França

<http://www.ssi.gouv.fr/>

Direction générale des Entreprises – Service des Biens à Double usage (SBDU) – França

<http://www.entreprises.gouv.fr/biens-double-usage/accueil>

Princípios diretores da OCDE para empresas multinacionais

<http://www.oecd.org/fr/investissement/mne/>

Lei americana: “Foreign Corrupt Practices Act” ou “FCPA”, 1977, alterada em 1998: “International Anti-bribery and Fair Competition Act”

<http://www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/docs/fcpa-english.pdf>

Lei britânica: “The UK Bribery Act” (2010)

http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/pdfs/ukpga_20100023_en.pdf

Lei francesa nº 2016-1691 de 9 de dezembro de 2016 relativa à transparência, à luta contra a corrupção e à modernização da vida económica – Lei Sapin2

http://www.cjoint.com/doc/16_12/FLknuHuFitM_loisapin2.pdf

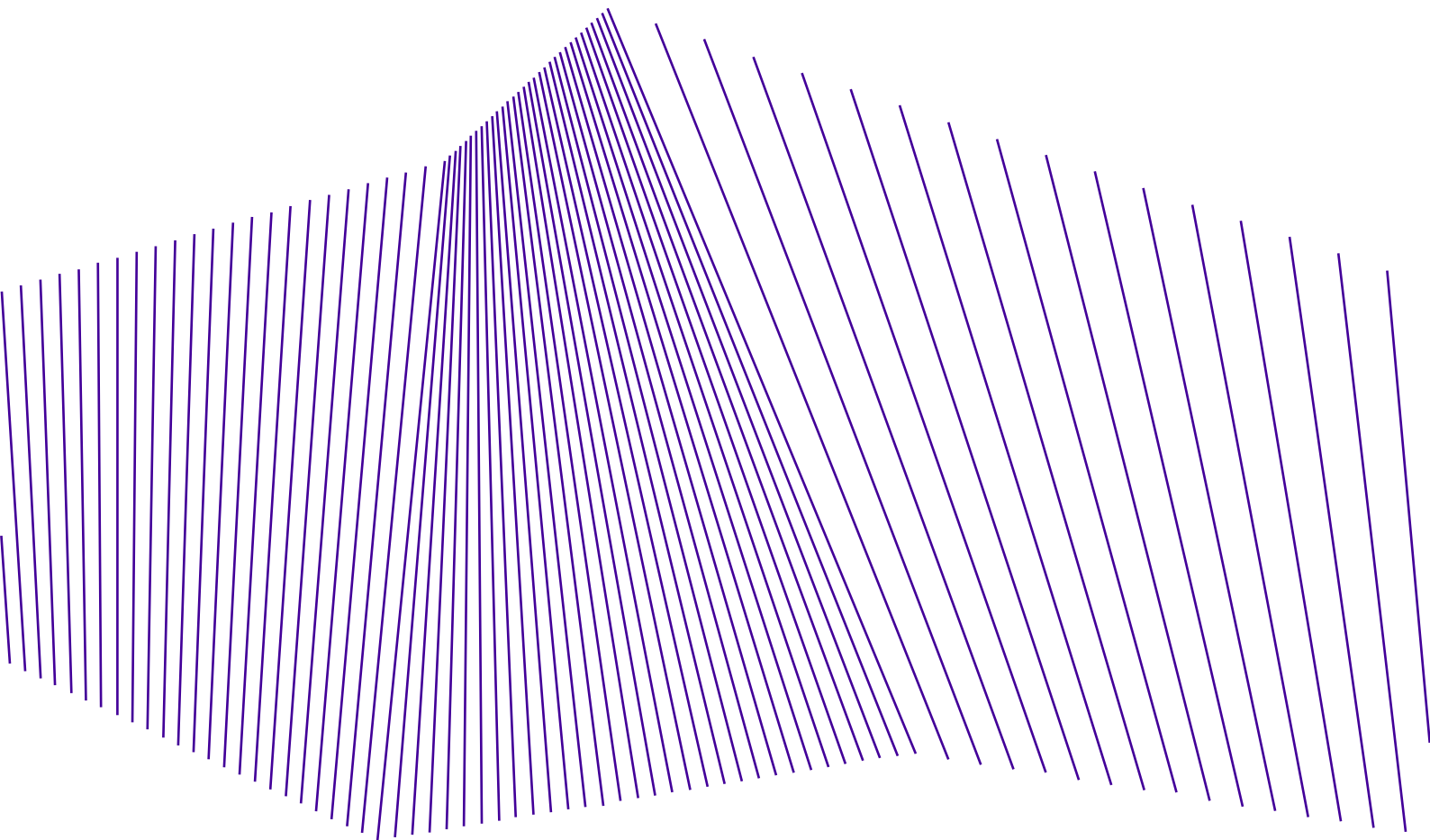
Proteção de dados

<http://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/108>

Minerais de conflito (Guia da OCDE sobre o dever de diligência para cadeias de fornecimento responsáveis relativamente a minerais provenientes de zonas de conflito ou de

alto risco)

<https://www.oecd.org/corporate/mne/GuidanceEdition2.pdf>



Join us on    

www.idemia.com