



Code de conduite Treston

TRESTON dans la conduite de son activité s'engage globalement dans une culture d'entreprise où nous maintenons l'intégrité, le respect et le professionnalisme, et où nous agissons conformément à nos valeurs.

Ce document décrit le code de conduite pour Treston et ses employés lorsqu'ils interagissent avec des collègues, des autorités, des partenaires commerciaux et d'autres parties prenantes, que ce soit en service ou représentant Treston, dans le monde entier.

En respectant ce code de conduite, nous contribuons à créer un environnement de travail positif et éthique chez Treston. Chaque employé joue un rôle essentiel dans le respect de ces principes et la réussite de notre organisation.

Le code de conduite de Treston est conforme aux normes certifiées ISO9001 et ISO14001, aux valeurs de Treston, à la politique d'approbation de Treston, au manuel comptable de Treston, aux directives de la marque Treston et aux autres processus et procédures de Treston. (Pour plus d'informations, voir les [directives générales](#))

Pour les fournisseurs de Treston, il existe un code de conduite des fournisseurs qui reflète les mêmes valeurs que notre code de conduite et est basé sur les mêmes principes.



Directives
générales



1. Lois, règlements et normes

Treston et ses employés sont tenus de se conformer aux lois et règlements internationaux et locaux, aux obligations en matière de communication de documents obligatoires auprès des autorités et aux bonnes pratiques dans tous les pays où Treston opère.

2. Travail et droits de la personne, et égalité

Treston et ses employés respectent la [Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies \(DUDH\)](#) et se conforment à la législation internationale et locale ainsi qu'à [l'Organisation internationale du travail \(OIT\)](#) des règlements, qui énoncent les droits fondamentaux du travail tels que la liberté d'association et interdisent le recours au travail des enfants et au travail forcé.

Treston s'engage à offrir des chances égales à tous. La discrimination ou le harcèlement fondé sur la race, le sexe, la religion, l'âge, un handicap, une orientation sexuelle ou toute autre caractéristique est strictement interdite.



Déclaration universelle
des droits de l'homme des
Nations Unies (DUDH)



l'Organisation
internationale du
travail (OIT)



3. Santé et sécurité au travail

Treston s'engage à améliorer continuellement les questions de santé et de sécurité et à organiser un environnement de travail sûr et sain pour ses employés. Les dangers et les blessures sont signalés rapidement et surveillés avec soin. Une information appropriée est dispensée pour les nouveaux employés et une formation sur la sécurité liée au travail est offerte chaque fois que nécessaire.

Les employés de Treston sont tenus de maintenir et de promouvoir un environnement sûr en respectant les directives de sécurité et en prenant les précautions nécessaires pour prévenir les accidents. Les employés sont également tenus de signaler immédiatement toute situation dangereuse ou menace de danger. Les employés ne doivent en aucun cas travailler sous l'influence de substances abusives.

4. Responsabilité et environnement

Treston s'engage à protéger l'environnement et à réduire au minimum l'impact de ses activités sur l'environnement.

Les employés de Treston sont tenus d'agir de façon responsable et éthique dans la collectivité et dans la société en général.

Treston encourage ses employés à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement et à contribuer positivement aux collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.



5. Corruption, cadeaux et commerce équitable

Tout acte de corruption est condamné. Un pot-de-vin est un paiement, un cadeau, une faveur ou un divertissement donné à une autre personne pour l'inciter ou la récompenser d'avoir mal exécuté sa fonction ou son activité dans le but de s'assurer l'obtention d'affaires ou de lui procurer un avantage commercial.

Les employés ne doivent pas offrir, promettre ou donner de l'argent, directement ou indirectement, à des particuliers, à des sociétés ou à des fonctionnaires pour obtenir ou conserver des affaires.

Les employés ne doivent pas demander, recevoir ou accepter un pot-de-vin pour fournir un avantage indu à des particuliers, des sociétés ou des fonctionnaires.

Les employés doivent éviter les situations qui pourraient entraîner un conflit d'intérêts entre leurs obligations personnelles et professionnelles et doivent divulguer toute activité, tout intérêt financier ou toute relation qui présente ou peut présenter un conflit d'intérêts.

Des cadeaux d'entreprise et des services d'accueil communs et raisonnables (comme les repas, les voyages ou les divertissements, généralement évalués à moins de 100 €) peuvent être offerts et reçus pour maintenir, développer et renforcer les relations commerciales. Le don ne doit pas influencer la prise de décision et il doit être conforme aux pratiques commerciales légitimes acceptées dans le pays concerné. Les dépenses ne doivent en aucun cas être excessives (généralement de pas plus de quelques centaines d'euros).

6. Valeurs, intégrité, respect et ton de voix

Les employés de Treston doivent démontrer nos valeurs dans leur comportement. Nos valeurs sont :

- **Des clients souriants** : nous faisons tout notre possible pour nos clients.
- **Courage et bravoure** : nous osons penser et agir avec audace, et nous assumons toujours la responsabilité de nos actions.
- **Le succès par le travail d'équipe** : nous nous aidons mutuellement ainsi que nos partenaires et nos clients à atteindre nos objectifs dans un esprit de réussite et de satisfaction.
- **Content mais pas satisfait** : Nous cherchons toujours des moyens de nous améliorer.

Les employés de Treston sont tenus de traiter tous leurs collègues, clients et partenaires avec respect et dignité, en favorisant un environnement de travail positif et collaboratif, en respectant les contributions des membres de l'équipe et en travaillant ensemble pour atteindre des objectifs communs. Les employés doivent également utiliser un langage et un ton professionnels dans leurs communications écrites et verbales.

De plus, la communication en ligne des employés doit être respectueuse, professionnelle et conforme à nos valeurs et à notre code de conduite, ce qui protège la marque et la réputation de Treston.

Les employés sont tenus d'être honnêtes, de fournir des renseignements exacts, de maintenir la transparence, d'assumer la responsabilité de leurs actions et de leurs décisions, d'admettre leurs erreurs et de travailler sans délai pour y remédier.

Dans les situations de conflit, les employés doivent se comporter de façon professionnelle et constructive, en traitant directement les désaccords avec les personnes concernées sans délai et en cherchant à les résoudre par une communication ouverte et des compromis.



7. Protection des données, vie privée et confidentialité

Les employés doivent traiter les ressources, les données et la propriété intellectuelle de l'entreprise avec respect et conformément aux lignes directrices de Treston (telles que [les directives de sécurité informatique](#)) et aux exigences légales (telles que [les instructions du RGPD](#) et [la politique de confidentialité](#)). La confidentialité des données doit être respectée et les données sensibles doivent être soigneusement protégées.

Treston est propriétaire de toutes les données liées à l'entreprise, telles que les données des clients, et les employés doivent traiter et stocker ces données conformément aux directives de Treston. Ces données ne sont en aucun cas la propriété des employés.

Les employés ne doivent pas profiter personnellement des occasions découvertes par l'utilisation de la propriété, des informations, du poste ou des données de Treston pour en tirer un avantage personnel ou pour concurrencer Treston. Les renseignements exclusifs ou sensibles ne doivent pas être divulgués sans autorisation.



Les directives
de sécurité
informatique



Les instructions
du RGPD



La politique de
confidentialité



Pour conclure

Si un employé de Treston n'est pas sûr de la façon d'agir, il doit demander conseil à son gestionnaire ou à l'équipe de direction.

Le non-respect du présent code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Treston encourage les employés à signaler toute faute présumée à leur superviseur, gestionnaire ou équipe de direction, ou à utiliser le canal anonyme de Whistleblowing sur le site Web. Treston interdit les représailles en cas de signalement de bonne foi de violations réelles ou possibles du Code de conduite. Treston s'engage à enquêter en profondeur et à répondre à toutes les préoccupations signalées.