

2022

Notre politique ESG

MARS 2022

Contenu

1	Introduction	2
2	Notre vision et notre mission	3
2.1	Notre vision	3
2.2	Notre mission	3
3	Les dix principes du Pacte mondial des Nations unies	3
3.1	Droits de l'homme	4
3.1.1	Principe 1 : Soutenir et respecter la protection des droits de l'homme internationalement proclamés	4
3.1.2	Principe 2 : Pas de complicité dans les violations des droits de l'homme	4
3.2	Le travail	5
3.2.1	Principe 3 : Défendre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective	5
3.2.2	Principe 4 : Élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire	5
3.2.3	Principe 5 : Abolition du travail des enfants	7
3.2.4	Principe 6 : Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	8
3.3	L'environnement	9
3.3.1	Principe 7 : Approche de précaution face aux défis environnementaux	9
3.3.2	Principe 8 : Prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	9
3.3.3	Principe 9 : Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	9
3.4	Lutte contre la corruption	10
3.4.1	Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	10
4	Sources	12

1 Introduction

La responsabilité d'une entreprise envers ses parties prenantes et l'environnement commence par ses principes fondamentaux et les principes selon lesquels elle mène ses activités. Cette politique décrit les facteurs environnementaux, sociaux et gouvernementaux (ESG) qui formeront la norme pour nos opérations et la manière dont nous interagissons avec nos parties prenantes.



Infinigate aligne sa politique ESG sur les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies. En mettant en œuvre les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies, nous nous efforçons non seulement de nous soumettre à nos responsabilités envers nos employés, la protection de notre planète et de notre communauté, mais aussi d'établir les bases de notre succès à long terme.

Le Pacte mondial des Nations unies est une initiative stratégique internationale qui incite les organisations du monde entier à opérer de manière telle qu'elles respectent les besoins fondamentaux en matière de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Les 10 principes du Pacte mondial des Nations unies sont dérivés de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et de la Convention des Nations unies contre la corruption.

2 Notre vision et notre mission

2.1 Notre vision

Nous nous efforçons de devenir un leader mondial en permettant à nos partenaires de se développer plus rapidement et de créer un monde numérique sécurisé.

2.2 Notre mission

Nous nous efforçons d'accélérer la croissance de nos partenaires en leur fournissant des solutions de cybersécurité de haut niveau, avec une bonne qualité de service, et le meilleur accès au marché local grâce à notre plateforme entièrement numérique.

3 Les dix principes du Pacte mondial des Nations unies

Droits de l'homme

Principe 1 : Soutenir et respecter la protection des droits de l'homme proclamés internationalement.

Principe 2 : Pas de complicité dans les violations des droits de l'homme.

Le travail

Principe 3 : Défendre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

Principe 4 : Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : Abolition du travail des enfants.

Principe 6 : Pas de discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'environnement

Principe 7 : Approche de précaution face aux défis environnementaux.

Principe 8 : Prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale.

Principe 9 : Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe 10 : Aucune tolérance à l'égard de la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et les pots-de-vin.

3.1 Droits de l'homme

3.1.1 Principe 1 : Soutenir et respecter la protection des droits de l'homme internationalement proclamés

Comme le propose la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), tous les êtres humains naissent libres et doivent être considérés comme égaux en dignité et en droits. En tant que tels, ils ont droit à les droits et libertés de la vie, de la sécurité ainsi qu'à la reconnaissance sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. Aucun être humain ne sera soumis à la torture, à l'esclavage ou à une immixtion arbitraire dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou son honneur. Les droits de l'homme peuvent être répartis selon les grands principes suivants : universalité, inaliénabilité, indivisibilité et interdépendance.

Cela implique :

- Universels : Tous les personnes naissent avec les mêmes droits de l'homme, indépendamment de leur nationalité, de leur lieu de résidence, de leur sexe, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leur religion et de leur patrimoine culturel, et peuvent bénéficier de ces droits.
- Inaliénables : Les droits de l'homme ne doivent pas être retirés ou compromis, sauf dans des situations spécifiques et selon une procédure régulière.
- Indivisible : Tous les droits de l'homme doivent être considérés de manière égale. Les droits civils et politiques sont d'une importance égale aux droits économiques, sociaux et culturels.
- Interdépendants et liés entre eux : Les droits de l'homme se renforcent mutuellement. La jouissance d'un droit de l'homme dépend souvent entièrement, ou en partie, de l'existence d'autres droits de l'homme. De même, l'ingérence d'un droit de l'homme a souvent des effets négatifs sur d'autres droits de l'homme.

Chez Infinigate, notre engagement à respecter tous les droits de l'homme est intégré à notre Code de conduite dans la section 5.3.

Dans notre code de conduite, nous déclarons non seulement que nous ne tolérons pas les violations des droits de l'homme, mais aussi notre engagement à respecter tous les êtres humains indépendamment de leur nationalité, de leur lieu de résidence, de leur sexe, de leur race, de leur ethnie, de leur religion et de leur héritage culturel, de leur affiliation politique ou culturelle.

Nous encourageons tous les employés à signaler à leur supérieur direct tout cas de violation des droits de l'homme dont ils pourraient être victimes.

3.1.2 Principe 2 : Pas de complicité dans les violations des droits de l'homme

Les violations des droits de l'homme comprennent, sans s'y limiter, l'esclavage, la servitude et la traite des esclaves sous toutes ses formes. Aucun être humain ne devrait être soumis à la torture ou à des traitements cruels, inhumains ou dégradants.

Une violation de toutes les formes de droits de l'homme définies par la Charte internationale des droits de l'homme, qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), est considérée comme une forme d'abus des droits de l'homme.

Infinigate s'engage à minimiser les effets que l'entreprise peut avoir en matière d'abus des droits de l'homme. Cet engagement est mentionné dans notre Code de Conduite dans la section 4.3.

En outre, au paragraphe 5.3 de notre code de conduite, nous encourageons tous nos employés à signaler toute forme de violation des droits de l'homme dont ils pourraient être victimes.

Il est stipulé dans tous les contrats de travail que les règles et règlements énoncés dans le code de conduite doivent être lus et appliqués dans les activités professionnelles quotidiennes. Une violation des conditions énoncées dans le code de conduite peut entraîner des sanctions, voire un licenciement.

3.2 Le travail

3.2.1 Principe 3 : Défendre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective

La liberté d'association implique le respect du droit de tous les employés et de l'employeur de créer et d'adhérer librement et volontairement à des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels. Les employés et l'employeur ont le droit de créer, d'adhérer et de gérer leurs propres organisations sans ingérence.

Notre engagement de respecter les droits fondamentaux du travail des employés est exprimé dans le paragraphe 5.4 de notre Code de conduite. Nous y exposons également notre engagement à soutenir les employés si nécessaire pour adhérer à la liberté d'association et à la négociation collective.

3.2.2 Principe 4 : Élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire

Le travail forcé peut être défini comme un travail qui n'est pas effectué volontairement et qui est effectué sous la menace d'une sanction. Il s'agit de situations dans lesquelles des personnes sont amenées, par la violence, l'intimidation ou par des moyens plus subtils tels que la manipulation de dettes, la rétention de papiers d'identité ou des menaces de dénonciation aux autorités d'immigration, à effectuer une forme de travail ou d'emploi.

Les termes clés mentionnés dans la définition ci-dessus sont décrits ci-dessous :

- Menace de toute sanction = Large éventail de sanctions utilisées pour contraindre quelqu'un à travailler.
- Involontaire = Le terme "offert volontairement" fait référence au consentement libre et éclairé d'un employé à accepter un emploi et à sa liberté de le quitter conformément aux règles établies.

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de travail forcé dans la pratique :

Encadré 4

Moyens d'identifier le travail forcé

Absence de consentement de l'intéressé:

- Esclavage ou servitude pour dettes découlant de la naissance/ascendance
- Contrainte physique ou enlèvement
- Vente de la personne à un particulier
- Enfermement sur le lieu de travail – emprisonnement ou détention chez un particulier
- Contrainte psychologique (par exemple, obligation de travailler, assortie de menaces de rétorsion en cas de refus)
- Endettement du travailleur par falsification des comptes, sous-estimation de la valeur des biens et des services produits, intérêts excessifs, etc.
- Tromperies et fausses promesses quant à la nature du travail et des conditions d'emploi
- Retenue et non-paiement du salaire
- Confiscation des pièces d'identité ou d'autres biens personnels de valeur

Menace, exprimée ou sous-entendue, de:

- Violence physique contre le travailleur, sa famille ou ses proches associés
- Violence sexuelle
- Emprisonnement ou autre mode de détention
- Sanctions financières
- Dénonciation aux autorités (police, services d'immigration, etc.) et expulsion
- Emploi futur compromis
- Exclusion de la communauté et de la vie sociale
- Perte des droits ou des privilèges
- Privation de nourriture, d'abri et autres biens essentiels
- Aggravation des conditions de travail
- Perte du statut social

Source : Les principes du travail du Pacte mondial des Nations unies, page 23.

Néanmoins, il existe 5 situations décrites par la Convention de l'OIT sur le travail forcé qui constituent une exception au terme "travail forcé" mentionné ci-dessus.

Il s'agit notamment du service militaire obligatoire, des obligations civiques normales, du travail en prison (sous certaines conditions), du travail dans des situations d'urgence (telles que la guerre, une calamité ou une menace de calamité, par exemple un incendie, une inondation, une famine, un tremblement de terre), des services communaux mineurs (au sein de la communauté).

Chez Infinigate, nous ne tolérons aucune forme de travail forcé. Il est strictement indiqué dans notre Code de conduite, section 4.3 que tout le travail effectué par nos employés sera fait volontairement et non sous une quelconque forme de menace. De même, les tâches convenues entre l'employé et l'employeur dans les contrats de travail ou tout autre contrat signé doivent être respectées. Il est conseillé aux employés de signaler immédiatement toute forme de travail forcé dans l'organisation par les voies appropriées.

3.2.3 Principe 5 : Abolition du travail des enfants

L'Organisation internationale du travail (OIT) précise que tous les travaux effectués par des enfants ne doivent pas être qualifiés de travail des enfants et doivent être éradiqués. Le travail des enfants ne doit pas être confondu avec "l'emploi des jeunes". Les jeunes sont encouragés à s'engager dans un travail décent qui peut favoriser leur épanouissement éducatif et mental, mais ils ont toujours besoin d'être protégés contre les travaux dangereux et les autres formes de travail des enfants.

Comme le décrit l'Organisation internationale du travail, le travail des enfants peut être considéré comme toute forme de travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui est dangereux pour leur développement physique et mental.

Le terme "travail" mentionné ci-dessus se rapporte aux tâches qui :

- Sont mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux pour les enfants; et/ou
- Interfère avec leur scolarité en les privant de la possibilité d'aller à l'école, en les obligeant à quitter l'école prématurément ou en les obligeant à tenter de combiner la fréquentation scolaire avec un travail excessivement long et pénible.

La question de savoir si un "travail" spécifique effectué par un enfant est considéré comme du travail des enfants dépend de l'âge de l'enfant, du nombre d'heures travaillées et du pays dans lequel se trouve l'enfant.

Voir ci-dessous l'âge minimum d'admission au travail pour différents pays.

Encadré 5		
Âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail		
	Pays développés	Pays en développement
Travail régulier	15 ans	14 ans
Travail dangereux	18 ans	18 ans
Travail léger	13 ans	12 ans

Source : Les principes du travail du Pacte mondial des Nations Unies, page 27.

Néanmoins, vous trouverez ci-dessous quelques exemples de travail des enfants pertinents pour notre secteur, qui sont considérés par la convention de l'Organisation internationale du travail comme une forme d'exploitation et une violation des droits de l'homme. Il s'agit notamment de:

- Les différentes formes d'esclavage ou de pratiques esclavagistes telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés.
- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant pour des activités illégales de production et de trafic de drogues telles que définies dans les traités internationaux pertinents.
- Un travail qui, par sa nature, est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité d'un enfant. C'est ce qu'on appelle également le "travail dangereux des enfants". Les travaux dangereux comprennent les travaux qui exposent les enfants à des risques physiques, psychologiques, les travaux sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés, les travaux avec des machines, des équipements et des outils dangereux, ou qui impliquent la manutention ou le transport de charges lourdes, les travaux dans des conditions particulièrement difficiles telles que le travail de longue durée ou de nuit et les travaux dans un environnement malsain qui peut, par exemple, exposer les enfants à des

substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des températures, des niveaux sonores ou des vibrations préjudiciables à leur santé.

Infinigate, étant un fournisseur de services de valeur dans le secteur de l'information et de la technologie, a très peu d'impact en termes de travail des enfants en raison de la nature de son activité. Infinigate est principalement situé dans les pays développés. De plus, Infinigate emploie principalement des employés qualifiés, formés et/ou éduqués, ce qui réduit donc notre exposition au travail des enfants et à ses pratiques.

En outre, l'absence d'entrepôts massifs dans l'organisation réduit la probabilité que le travail des enfants soit présent dans l'organisation.

Néanmoins, nous nous engageons à éliminer toute forme de travail des enfants qui pourrait se trouver dans notre organisation et notre chaîne d'approvisionnement.

Dans la section 4.3 de notre code de conduite, nous affirmons clairement notre engagement à prévenir toute forme de travail des enfants dans notre organisation. En outre, il est conseillé à nos responsables et aux employés des ressources humaines de procéder à des contrôles d'identité lors de l'embauche d'employés afin de limiter la probabilité d'engager des employés mineurs.

3.2.4 Principe 6 : Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Aucun employé ne doit faire l'objet d'une discrimination fondée sur des facteurs externes tels que sa race, sa couleur, son sexe, son pays d'origine ou tout autre facteur. La discrimination en matière d'emploi et de profession se manifeste lorsqu'un candidat potentiel ou un employé est traité différemment ou moins favorablement en raison de certaines caractéristiques qui ne sont pas liées à son mérite ou aux exigences inhérentes de l'emploi. Certaines de ces caractéristiques comprennent, sans s'y limiter, la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

Le terme discrimination mentionnée ci-dessus comprend spécifiquement toute distinction ou exclusion faite lors de l'embauche d'un employé sur la base de la race, de la couleur, du sexe, de la religion, de l'opinion politique, de l'ascendance nationale ou de l'origine sociale, qui peut affecter l'égalité des chances ou de traitement des employés ou des employés potentiels dans une profession.

Non-discrimination implique simplement que les employés doivent être sélectionnés sur la base de leur aptitude et de leur qualification à effectuer le travail pour lequel ils sont embauchés et qu'aucune distinction, exclusion ou préférence ne doit être faite pour d'autres motifs externes.

Infinigate a une politique stricte de non-discrimination. Nous nous engageons à n'employer des employés que sur la base de leurs qualifications et non sur la base de facteurs externes tels que la race, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, la race, la nationalité, les opinions politiques, la religion ou l'origine ethnique.

En outre, il est clairement indiqué dans les contrats de travail et/ou le manuel de l'employé qu'il est interdit de discriminer quiconque sur le lieu de travail pour des raisons d'âge, d'origine, de religion, de couleur de peau, de sexe, de handicap, d'identité sexuelle ou d'autres attitudes et affiliations.

Nous encourageons tous les employés à signaler tout cas de discrimination dont ils pourraient être victimes à leur supérieur hiérarchique direct. En outre, nous avons mis en place une plateforme de dénonciation où toute forme d'abus peut être signalée directement ou indirectement aux canaux appropriés.

3.3 L'environnement

3.3.1 Principe 7 : Approche de précaution face aux défis environnementaux

Le terme "approche de précaution", tel qu'il a été énoncé par la Conférence des Nations unies sur l'environnement et le développement en 1992, implique que "lorsqu'il existe des menaces de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement".

Cela implique que les organisations doivent prendre toutes les précautions nécessaires pour réduire l'impact négatif de leurs activités sur l'environnement en cas de dommage, même en l'absence de preuves scientifiques.

Comme mentionné dans notre Code de Conduite au point 5.5 Infinigate s'engage à réduire directement et indirectement toute influence négative que notre organisation pourrait avoir sur l'environnement. Nous avons l'intention d'évaluer nos risques environnementaux et de mettre en place les méthodes nécessaires pour gérer ces risques en temps voulu afin d'éviter tout dommage sérieux ou irréversible.

En outre, notre plan en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG) expose nos buts et objectifs en ce qui concerne notre responsabilité d'entreprise face aux défis environnementaux.

3.3.2 Principe 8 : Prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale

La Conférence des Nations unies sur l'environnement et le développement de 1992 suggère en outre que les organisations ont la responsabilité de veiller à ce que les activités menées dans le cadre de leurs propres opérations ne causent pas de dommages à l'environnement. Elle indique également que "les entreprises et les industries devraient renforcer l'autoréglementation, guidée par les codes des chartes et des initiatives appropriés, intégrés dans tous les éléments de la planification et de la prise de décision des entreprises, et en favorisant l'ouverture et le dialogue avec les employés et le public."

Chez Infinigate, nous nous sommes engagés à développer des stratégies et des politiques claires pour promouvoir notre responsabilité environnementale. Nous avons développé un plan environnemental, social et de gouvernance qui décrit notre vision, notre mission, nos objectifs et nos cibles de durabilité. Nous prévoyons de mettre en œuvre ce plan dans un avenir proche pour nous aider à mesurer, suivre, communiquer et améliorer notre impact environnemental. Avec ce plan et ces objectifs, nous espérons devenir plus responsables sur le plan environnemental et contribuer à un monde meilleur.

3.3.3 Principe 9 : Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Les différentes formes de technologies ont des effets différents sur l'environnement.

Les technologies respectueuses de l'environnement, telles que définies par la Conférence des Nations unies sur l'environnement et le développement en 1992, sont des technologies qui protègent mieux l'environnement, sont moins polluantes, utilisent toutes les ressources de manière plus durable, recyclent davantage leurs déchets et traitent les déchets résiduels de manière plus acceptable que les technologies auxquelles elles se substituent.

Infinigate n'a pas seulement l'intention d'éduquer ses employés sur l'importance des technologies environnementales, mais prévoit également de mettre en place des mécanismes respectueux du climat sur le site afin de réduire notre impact sur l'environnement. Certaines de ces actions incluent, mais ne sont pas limitées à :

- Utilisation prolongée d'appareils électroniques tels que les ordinateurs portables et les écrans.
- Le recyclage de tous les appareils électroniques usagés ou les remettre en état en vue de les donner.
- Éteindre de toutes les lumières du bureau lorsque vous quittez le bureau.
- Éteindre de tous les ordinateurs lorsqu'on quitte le bureau pour une période prolongée.

Nous espérons que ces actions mises en œuvre permettront non seulement à notre entreprise de réaliser des économies, mais aussi de réduire l'impact négatif que nos activités peuvent avoir sur l'environnement.

3.4 Lutte contre la corruption

3.4.1 Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

L'objectif du 10e principe du Pacte mondial des Nations unies était d'encourager les organisations non seulement à éviter les pots-de-vin, l'extorsion et les autres formes de corruption, mais aussi à élaborer des politiques visant à lutter contre toute forme de corruption en interne et au sein de leurs chaînes d'approvisionnement.

Comme le propose l'Organisation de coopération et de développement économiques, la corruption peut être décrite comme l'abus du pouvoir confié à un haut fonctionnaire ou à un employé à des fins privées, comme le propose l'Organisation de coopération et de développement économiques.

La corruption, quant à elle, telle que définie par l'Organisation de coopération et de développement économiques, peut être considérée comme l'offre, la promesse, le don, l'acceptation ou la sollicitation d'un avantage pour inciter à une action illégale, contraire à l'éthique, à un abus de confiance ou à l'abstention d'agir. La corruption est un terme général et se présente sous différentes formes.

Les formes les plus importantes de corruption concernent :

- Kickbacks = Pots-de-vin qui ont lieu dans les contrats d'achat après qu'une organisation ait attribué un contrat à un client.
- Paiements de facilitation = Petits paiements effectués pour accélérer un processus en cours en faveur du payeur.
- Dons caritatifs et politiques = Se produit lorsqu'un don caritatif est utilisé comme couverture pour des pots-de-vin ou d'autres gains privés.
- Conflit d'intérêts = Se produit lorsqu'un employé ou une entité devient peu fiable en raison d'un conflit entre des intérêts personnels (ou intéressés) et des devoirs ou responsabilités professionnels.
- Collusion = Cette forme de corruption peut prendre diverses formes et inclut la manipulation des offres soumises (lorsque des entreprises coordonnent leurs offres sur des marchés publics ou des contrats de projet), les cartels (collusion entre entreprises pour commettre des actions illicites ou des fraudes) et la fixation des prix (accord entre concurrents pour augmenter, fixer ou maintenir le prix auquel leurs biens ou services sont vendus).
- Porte tournante = corruption associée au fait que les hauts responsables d'une organisation passent d'un emploi dans le secteur public à un emploi dans le secteur privé et vice versa.

- Patronage = Forme de favoritisme qui consiste à sélectionner une personne, indépendamment de ses qualifications, de son mérite ou de son droit, pour un emploi ou un avantage en raison de ses affiliations ou de ses relations.
- Évasion fiscale = Non-paiement illégal de l'impôt au gouvernement d'une juridiction à laquelle il est dû par une personne, une entreprise ou un trust qui devrait être un contribuable dans ce lieu.

Notre Code de Conduite mentionne dans les points 4.1, 4.3 et 4.5 notre engagement à éradiquer toute forme de corruption, d'extorsion et de conflit d'intérêt dans notre organisation. Nous encourageons tous les employés à s'assurer que tous les paiements effectués sont appropriés, légaux et approuvés par le personnel d'Infinigate concerné, et qu'ils sont enregistrés avec précision dans les livres et registres d'Infinigate.

En outre, notre code de conduite stipule que les employés doivent contribuer activement à la lutte contre la corruption et s'efforcer de ne pas s'exposer à la corruption ou à l'acceptation d'avantages.

Les limites de ce qui peut être accepté comme cadeau et de ce qui doit être signalé sont clairement définies dans nos contrats et manuels d'employés. Tous les employés d'Infinigate sont tenus de signaler aux autorités compétentes toute forme de corruption qu'ils rencontrent ou subissent.

En outre, nous avons mis en place une plateforme d'alerte où toute forme de corruption, de pots-de-vin ou d'extorsion peut être signalée directement ou indirectement par les canaux appropriés.

4 Sources

<https://www.ohchr.org/en/udhr/pages/udhrindex.aspx>

<https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/udhr.pdf>

<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>

<https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R111

https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2FAnti-Corruption%2FRiskAssessmentGuide.pdf

<https://stats.oecd.org/glossary/search.asp>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-7>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-8>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-9>

<https://www.gpscgroup.com/storage/download/sustainability/social/human-rights/gpsc-human-rights-risk-en.pdf>