

dispositions d'exécution relatives au code de conduite

Par souci de transparence, Valiant dévoile les dispositions d'exécution relatives au code de conduite et les publie sur son site Internet.

1. Principe

Le code de conduite édicté par le conseil d'administration doit servir de guide à tous les collaborateurs de Valiant quant au comportement à adopter dans le cadre de leur quotidien professionnel. Les dispositions d'exécution fournissent, en complément du code de conduite, des instructions à caractère obligatoire en ce qui concerne la gestion des relations avec nos clients, actionnaires, collaborateurs et partenaires commerciaux.

2. Sens des responsabilités

2.1 Responsabilité

Valiant promeut une pratique intègre, équitable et professionnelle du métier. Chaque collaborateur s'engage à mener ses activités de manière irréprochable d'un point de vue éthique, légal, social et environnemental. Les fournisseurs et partenaires doivent se conformer aux mêmes principes comportementaux.

2.2 Harcèlement, discrimination et mobbing

Tous les collaborateurs doivent être traités de manière juste et équitable, et les principes d'égalité doivent être appliqués. Aucune forme de mobbing (dénigrement), de harcèlement sexuel ou autre et de discrimination en raison du sexe, de l'appartenance ethnique, de l'âge, de l'origine, de la religion, d'un handicap, de l'orientation sexuelle, de l'état civil ou d'autres caractéristiques n'est tolérée. Le harcèlement, la discrimination ou le mobbing désignent la « terreur morale au travail » visant à pousser le collaborateur concerné à quitter l'entreprise.

2.3 Whistleblowing

Le whistleblowing (alerte éthique) est le geste accompli par une personne qui est témoin, dans son entreprise, d'actions illégales, d'abus et de comportements illicites ou non éthiques, et qui en informe qui de droit.

Protection et discrétion seront garanties au collaborateur pour autant que le message soit communiqué, selon les règles de la bonne foi, à l'unité prévue à cet effet.

2.4 Système de signalement Valiant

Les collaborateurs témoins d'actions illégales, d'abus et de comportements illicites ou non éthiques sont tenus de les communiquer :

1. au supérieur hiérarchique,
2. au HRM ou, en dernier recours,
3. au moyen du système de signalement de Valiant prévu à cet effet.

Souvent ils y renoncent par peur de discriminations, menaces, mobbing, licenciement ou sanctions pénales. C'est la raison pour laquelle Valiant a élaboré, en collaboration avec un fournisseur externe, un système de signalement qui permet aux collaborateurs de signaler, et ce de façon anonyme s'ils le souhaitent, les manquements avérés ou présumés suivants :

- corruption / trafic d'influence / gestion déloyale (détournement, vol, fraude);
- autres infractions aux normes et prescriptions légales ou internes à la banque;
- conflits d'intérêts, mobbing;
- autres incidents concernant la propre personne.

Le message est transmis via le système de signalement de Valiant et il est traité de façon strictement confidentielle par un nombre limité de personnes. Des signalements anonymes sont également possibles. L'anonymat demeure entièrement garanti aussi longtemps que le collaborateur ne décide pas de révéler son nom.

Valiant garantit la protection et la discrétion au collaborateur pour autant que le message soit communiqué, selon les règles de la bonne foi, à l'unité prévue à cet effet.

2.5 Service social de La Poste

Les collaborateurs se trouvant dans une situation personnelle ou professionnelle difficile peuvent s'adresser aux unités suivantes :

1. supérieur hiérarchique,
2. HRM ou
3. service social de La Poste.

Ils recevront un soutien professionnel et discret de la part du service social externe de La Poste. Le service social de La Poste propose gratuitement ses conseils à tous les collaborateurs dans les domaines suivants :

- conflits, mobbing et harcèlement sexuel;
- questions et problèmes d'ordre personnel;
- conflits familiaux et au sein du couple;
- séparation, divorce ou décès;
- questions financières, de budget et d'endettement;
- problèmes de dépendance;
- questions liées aux relations avec les autorités, les services administratifs et les assurances sociales.

3 Pragmatisme

3.1 Conflits d'intérêts

Les éventuels conflits d'intérêts doivent être identifiés suffisamment tôt et clarifiés ou évités. Une directive qui décrit et régit les processus tels que ceux sur les opérations des collaborateurs, les mandats auprès de tiers et les occupations accessoires, a été édictée dans ce but.

En cas de conflits d'intérêts, il convient de respecter les points suivants :

- les conflits d'intérêts doivent être signalés et le collaborateur doit se récuser;
- les intérêts personnels ne doivent pas influencer le bon sens professionnel;
- l'emploi chez Valiant ne doit pas être utilisé de façon abusive afin d'obtenir des avantages à titre personnel ou pour des parents et amis;
- le supérieur hiérarchique doit être informé de mandats ou autres occupations accessoires en dehors de Valiant.

4 Orientation clientèle

4.1 Généralités en termes de protection des données

Les données internes à la banque, notamment les données clients, doivent être traitées et protégées avec la plus grande diligence. La gestion de telles informations, à savoir la réception, le traitement, la conservation et la destruction des données, doivent répondre à tout moment aux exigences du secret bancaire ainsi qu'aux dispositions légales et réglementaires généralement en vigueur.

5 Intégrité

5.1 Cadeaux et invitations

Les cadeaux, invitations ou avantages pécuniaires (dénommés ci-après « libéralités ») ne doivent pas influencer notre comportement et nos décisions.

- Les libéralités ne dépassant pas la valeur de CHF 250 peuvent être conservées. Si leur montant dépasse CHF 250, le supérieur hiérarchique doit en être informé. Ce dernier décidera si la libéralité peut être acceptée en tant que telle.
- En cas de doute quant à l'acceptation de la libéralité, les supérieurs hiérarchiques ou le département Legal & Compliance doivent être consultés.

5.2 Trafic d'influence, avantages indus et corruption

Le trafic d'influence ou la corruption est le fait de promettre (corruption active par des tiers) ou de « se faire promettre » (corruption passive par des tiers) des avantages, tels que des rabais, pots-de-vin, réductions, cadeaux ou invitations illicites pour des opérations de gestion dans le cadre de son activité professionnelle.

Toute infraction peut conduire à une procédure pénale et civile tant à l'encontre de Valiant que des collaborateurs responsables.

6 Violations

Valiant ne tolère aucune violation du code de conduite et aucun contournement des présentes dispositions d'exécution. Toute violation fera l'objet de mesures disciplinaires telles qu'avertissement, mise en demeure, diminution de bonus, affectation à un poste de moindre responsabilité ou licenciement.

En cas de violation de dispositions légales, Valiant en référera aux autorités compétentes.

Les dispositions d'exécution ont été adoptées par le comité de direction le 22.08.2018.