

CODE DE DÉONTOLOGIE DE LA SOCIÉTÉ FALCONSTOR SOFTWARE, INC.

Déclaration des principes

Le comportement de chacun des membres du personnel représente une partie des plus grands atouts de la société FalconStor Software, Inc., laquelle jouit d'une réputation d'intégrité. La réputation de la société FalconStor n'est rien de plus que le reflet du comportement de ses salariés. Il incombe à chacun des salariés de préserver cette réputation.

Le présent Code de déontologie (le « Code ») énonce les principes fondamentaux de la société FalconStor. Le respect des principes du Code est de la plus grande importance, dans le souci de maintenir l'envergure de la société FalconStor, et de favoriser son succès dans le milieu très compétitif des affaires. Les principes sont d'importance capitale pour tous les salariés en tant qu'individus, car le Code aborde des comportements qui pourraient mener à des responsabilités pénales et/ou civiles pour les salariés engagés dans le comportement répréhensible.

RESPECTEZ LA LOI ET LA POLITIQUE FALCONSTOR

La société FalconStor gère ses affaires selon la législation en vigueur. Il vous faut vous comporter de la même façon. Le respect de la loi est le moins que l'on puisse demander. Il se peut que nos standards d'honnêteté personnelle soient plus hauts que ceux exigés par la loi, et ils le seront bien certainement souvent. Veuillez adresser vos questions au sujet des présentes Directives ou de quelque question de respect de la loi à votre directeur, et/ou au Conseil Général.

Il vous faut également respecter les politiques de la société FalconStor, qui sont mises à la disposition de tous les salariés, soit par voie électronique sur MyFalc, soit par le biais de votre directeur ou de votre Conseil Général. Certaines des politiques FalconStor sont résumées ci-dessous.

Dans certains cas, il se peut que les politiques FalconStor outrepassent les prescriptions de la loi américaine ou étrangère. Cependant, en tant que salarié de FalconStor, il vous faut vous conformer aux politiques FalconStor ainsi qu'au présent Code de déontologie.

FalconStor prend toute infraction au Code très au sérieux. Le faux pas d'un seul salarié est capable de nuire à la réputation et au succès de la société FalconStor, et ternir l'image du restant des salariés. Par conséquent, toutes infractions au Code pourront faire l'objet de sanctions importantes de la part de la société, y compris, entre autres, le licenciement.

MAINTENEZ ET FOURNISSEZ DES DOSSIERS ET ÉTATS FINANCIERS D'AFFAIRES FIDÈLES ET HONNÊTES

FalconStor suit les principes et standards de comptabilité généralement admis, ainsi que les lois, réglementations et pratiques de comptabilité et d'information financière en vigueur. Afin de s'acquitter de ses obligations, la Société s'en remet à l'honnêteté des salariés pour assurer la fidélité des états financiers. Des registres de

données complètes et exactes doivent être entretenus et fournis au personnel approprié de la Société, afin que l'information financière de la Société représente de façon exacte sa position financière et les résultats de ses activités. Tout salarié conscient d'inexactitudes matérielles, ou d'omissions affectant la présentation fidèle ou l'exactitude des états financiers de la Société est dans l'obligation de faire des efforts raisonnables afin de les faire corriger, ou, à défaut, de rapporter ce renseignement dans les plus brefs délais à un agent approprié de la Société. Il est également possible de faire un rapport auprès de la permanence de la Société, selon les coordonnées indiquées ci-dessus.

Toutes communications avec les vérificateurs externes de la Société doivent être exactes et complètes. Les salariés FalconStor ont le devoir de pleinement coopérer avec les représentants des vérificateurs de la Société en réagissant promptement, fidèlement et complètement à toutes les questions desdits représentants.

N'ABUSEZ PAS DES BIENS OU DU MATÉRIEL FALCONSTOR

L'abus de quelconque des biens de la société FalconStor, ou des biens de tiers aux soins, la garde ou le contrôle de FalconStor est interdit. Le retrait des établissements FalconStor de quelconque de ses biens, pour un usage autre que dans les affaires de la société FalconStor, est interdit à moins d'une autorisation spéciale de la part du chef de service approprié. Les politiques qui précèdent s'appliquent aux biens tels que mobilier, matériel et fourniture, aussi bien que les biens créés, obtenus ou copiés par la société FalconStor pour son usage exclusif, tels que dossiers, documents de référence et rapports, logiciels, systèmes de traitement de données et bases de données.

RESPECTEZ LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE D'AUTRUI

Tous les salariés doivent se conformer aux lois et réglementations qui régissent les droits et protection de nos propres droits d'auteurs, marques, brevets, secrets d'industrie, et autres formes de propriété intellectuelle, ainsi que ceux d'autrui.

Ainsi qu'il est stipulé dans la Politique d'utilisation des droits d'auteurs et logiciels de la société FalconStor, tous les salariés doivent se servir des logiciels mis à leur disposition ainsi que de l'information sur le contenu uniquement selon les licences jointes et/ou modalités d'utilisation. La Société interdit la fabrication ou utilisation de copies de matériel protégé non autorisé, y compris logiciels, documentation, graphiques, photographes, clip art, animation, clips de films/vidéo, son, et musique.

PROTÉGEZ LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET EXCLUSIVES DE FALCONSTOR

De l'information dite confidentielle est de l'information que la Société considère comme privée et qui n'est pas de notoriété publique parmi d'autres ou d'autres organismes, lesquels risquent de juger l'information utile pour des raisons de concurrence ou autres. De l'information dite exclusive est de l'information dont la Société est propriétaire, qu'elle développe, paie pour développer, possède, ou à laquelle elle a un droit exclusif.

Durant le cours normal des activités, il se peut que des informations confidentielles ou exclusives, ou des secrets d'industrie de la Société soient mis à la disposition des salariés. Il est d'une importance extrême que tous les salariés protègent de telles informations. Les salariés devront se conformer aux restrictions de confidentialité de leurs employeurs précédents, et ne se serviront pas de, ou ne partageront pas d'information chez la Société.

Durant la collaboration des salariés avec la Société ainsi qu'après, révéler, se servir, relâcher, ou discuter de quelque information confidentielle, exclusive, ou quelque secret d'industrie, constitue une infraction à cette politique, excepté lorsque c'est la Société qui en fait demande. Le fait qu'un salarié s'approprie quelque information confidentielle, exclusive, ou quelque secret d'industrie à des fins personnelles, ou pour se servir de ladite de quelque manière incompatible avec les intérêts de la Société, constitue également une infraction à cette politique.

Cette section s'applique au comportement des salariés envers d'autres sociétés, ainsi qu'aux activités des salariés au sein même de la Société. Tandis qu'il est fortement recommandé que les salariés obtiennent autant d'information que possible au sujet du marché, ils doivent le faire uniquement conformément à cette politique. Les salariés ne doivent en aucun cas s'associer à une situation dans laquelle des informations exclusives ou confidentielles auront été obtenues de façon illégale auprès d'une autre société. Si un salarié recevait une offre d'information confidentielle qui pourrait avoir été obtenue de façon illégale, le salarié est dans l'obligation d'en discuter immédiatement avec son supérieur et/ou le service juridique de la Société.

Les dossiers, manuels, rapports, notes, listes et autres documents ou données de la Société, dans quelque forme que ce soit, y compris électronique, sont la propriété exclusive de la Société et doivent être rendu en fin d'emploi à la Société. Quelque information confidentielle, exclusive, ou quelque secret d'industrie auquel les salariés ont accès le demeure après fin d'emploi, et ne peut ni ne doit être révélé ou employé pour quelque raison que ce soit après fin d'emploi.

SOYEZ HONNÊTE DURANT TOUTES COMMUNICATIONS AVEC LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Toutes les communications effectuées par les salariés de la société FalconStor avec des représentants de l'administration publique doivent être honnêtes. La Société ne tolérera aucune déclaration mensongère (qu'elle soit orale ou écrite) de la part d'aucun de ses salariés faite à une entité gouvernementale, que ce soit au niveau local, d'état, ou fédéral. Ceci se rapporte aux communications faites au service juridique de la Société dans le cadre de la préparation ou du dépôt de demandes pour le compte du salarié même avec une entité gouvernementale. Des inexactitudes volontaires auprès de représentants de l'administration publique -ou de fausses déclarations effectuées avec un mépris audacieux pour leur exactitude risquent de mettre la Société ainsi que le salarié même à la merci de sanctions civiles et pénales.

Toute communication avec une entité de l'administration publique doit être rapportée au Conseil Général de la Société. Toute enquête gouvernementale dans laquelle la Société est impliquée, quelle qu'en soit la nature, même la plus anodine, doit être immédiatement signalée au Conseil Général de la Société. Telle enquête pourra consister en une assignation de témoin, une lettre, une visite, ou une conversation téléphonique.

N'OFFREZ NI N'ACCEPTÉZ AUCUN PAIEMENT OU CADEAU DE NATURE DOUTEUSE

Il vous faut réfléchir soigneusement avant d'offrir ou d'accepter quelconque paiement ou cadeau dans le cadre d'une relation d'affaires. La réglementation applicable aux cadeaux ou services offerts ou reçus varient selon les circonstances, et il vous faut vous conformer à la fois aux dispositions du présent Code, ainsi qu'à la législation locale en vigueur, le droit coutumier et la pratique du droit. Dans tous les cas, les décisions d'affaires doivent être basées sur le mérite des produits, services ou personnes impliquées.

En ce qui concerne l'effectif **des sociétés privées**, des cadeaux ne sont indiqués que dans le but de créer une bonne entente. Il est inacceptable d'offrir, promettre, ou faire un cadeau dans le but d'influencer ou de forcer le destinataire à entrer en relation commerciale avec la personne qui a fait le cadeau. Par exemple, il est inacceptable de rechercher des faveurs spéciales dans une relation d'affaires en offrant de fournir accès à du logement (y compris pavillons, clubs, villas ou condominiums), à des moyens de transport variés (y compris des véhicules, bateaux ou avions), à des cadeaux ou loisirs extravagants, des dons de bienfaisance, des commandites d'évènements, de l'aide à obtenir des prêts, ou versements de liquide (qui peuvent tous être décrits comme « cadeaux »).

À moins que cela ne le soit interdit dans les propres politiques du client, et conformément à la Politique de voyage et loisirs de la Société, il y a lieu de payer les repas ou loisirs d'un client, ou d'inviter ce dernier à une manifestation ou sortie sportive, tant que les frais de telles activités demeurent raisonnables. Les salariés sont également autorisés à faire des cadeaux de valeur raisonnable dans des circonstances spéciales, tant que le but

de ce cadeau n'est pas de rechercher, ou ne crée pas l'apparence de rechercher des faveurs spéciales. Le salarié prendra soigneusement la fréquence et la synchronisation de quelconque de ces cadeaux en considération, afin de ne pas créer l'impression d'un acte répréhensible.

Il y a également lieu d'inviter les clients à des colloques d'éducation ou de formation sponsorisés par la société FalconStor, sous réserve d'autorisation de la direction. Dans ces cas, la société FalconStor pourra rembourser les frais raisonnables de déplacement du client et faire cadeau à ce dernier de cadeaux de valeur raisonnable reliés aux affaires pour commémorer l'évènement.

En ce qui concerne les fonctionnaires de l'administration publique, la politique de la société FalconStor interdit de fournir ou payer, que ce soit directement ou indirectement, quelques repas, voyage, loisir, hébergement ou cadeau que ce soit. Sauf en des circonstances très rares, octroyer quelque prime que ce soit à un membre de l'administration publique pourrait vous soumettre, ainsi que la société FalconStor, à des sanctions civiles et pénales.

Tout paiement, cadeau, ou offre, promesse, ou autorisation d'émettre paiement ou cadeau à quelque individu en sa capacité officielle de représentant d'un gouvernement étranger avec pour but d'influencer les actions ou décisions dudit individu est inacceptable. Il vous faut vous conformer pleinement avec la loi sur la corruption dans les transactions à l'étranger [Foreign Corrupt Practices Act] de 1977, tel que modifié. Toute infraction pourra causer des sanctions disciplinaires et civiles, et des responsabilités pénales sévères pour vous ainsi que pour la société FalconStor.

La société FalconStor interdit formellement tous paiements illicites, commissions occultes, et extorsions de quelque sorte que ce soit. Il est interdit de demander ou d'accepter d'argent. Il est interdit de demander ou d'accepter quelque cadeau qui donnerait l'impression que vous seriez influencé (e) ou vous sentiriez obligé (e) d'entrer en relation commerciale avec la personne qui a fait le cadeau. Si un client ou un distributeur vous offre ou vous verse une somme d'argent ou vous fait un cadeau qui parviendrait à créer telle impression, veuillez rejeter l'offre, rendre l'argent ou le cadeau, et en informer promptement votre directeur ainsi que le Conseil Général.

Il vous est interdit de vous servir des ressources financières de la société FalconStor dans le but de faire des cadeaux à vos collègues.

Donner ou recevoir un cadeau ne devrait jamais nuire à la réputation de la société FalconStor. Tout don de cadeau doit être fait à la vue de votre directeur. Il est impératif que tous les registres concernant les rapports de frais reflètent avec précision tous cadeaux procurés à la clientèle, aux distributeurs, partenaires ou tout autre tiers afin de se conformer avec les exigences fiscales et autres exigences de rapports juridiques.

Il n'est pas permis aux salariés de la société FalconStor de demander de cadeaux, loisirs, ou services de quelque valeur que ce soit auprès d'individus ou d'entreprises avec lesquels la société FalconStor est, ou sera potentiellement en relation commerciale. Il n'est pas permis non plus aux salariés de se comporter de telle manière qui mettrait quelque distributeur ou client dans la position de se sentir obligé (e) de faire un cadeau, d'offrir des loisirs, ou de fournir des services personnels afin d'entrer en relation commerciale, ou de continuer une relation commerciale avec la société FalconStor. Il est exigé de tous les salariés de rapporter tous cadeaux d'une valeur supérieure à cent dollars (100,00 \$) au directeur des finances de la Société.

SOYEZ HONNÊTES ET FRANCS DANS TOUTES VOS RELATIONS AVEC LES DISTRIBUTEURS ET FOURNISSEURS

Toutes transactions avec distributeurs et fournisseurs doivent être effectuées sans lien de dépendance. Ceci signifie que des conditions compétitives doivent exister de vendeur et acheteur consentants. Il est recommandé

d'avoir recours dans la mesure du possible à des appels d'offres concurrentiels. Les décisions doivent être prises basées sur qualité, prix, disponibilité et service. Tous distributeurs et fournisseurs doivent être traités de façon équitable, honnête et franche. Cette politique s'étend à tous services fournis à la Société, ainsi qu'aux marchandises utilisées par la Société. Qui plus est, si le représentant ou le distributeur ou fournisseur est un ancien salarié, membre de famille ou ami intime proche, il vous faut en faire part à votre directeur.

NE PRENEZ PAS PART À DES BOYCOTTS

La société FalconStor se conforme avec la loi des États-Unis, laquelle interdit la participation aux boycotts internationaux qui n'ont pas été approuvés par le gouvernement des États-Unis.

NE FAITES PAS INFRACTION AUX CONTRÔLES À L'EXPORTATION

Afin de veiller à la sécurité nationale des États-Unis, de mettre en œuvre la politique étrangère des États-Unis, et de préserver les ressources rares, le gouvernement des États-Unis restreint l'exportation de technologies et produits variés, y compris certains logiciels et denrées et données techniques. Nous observons toutes les restrictions placées sur l'exportation et la réexportation d'un produit ou composant d'un produit, denrée, service, ou donnée technique émanant des États-Unis.

ÉVITEZ LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les activités de salariés peuvent, intentionnellement ou non, créer un conflit d'intérêts, ou l'impression d'un acte répréhensible. Il vous est requis de consacrer tout votre temps et vos efforts à la société FalconStor. En règle générale, il vous faut éviter quelque activité ou intérêt personnel qui créerait ou pourrait potentiellement sembler créer un conflit entre vos intérêts et les intérêts de la société FalconStor, ou qui pourrait potentiellement nuire, ou sembler nuire, à votre capacité, en tant que salarié de la société FalconStor, d'effectuer votre travail de façon objective et efficace. Voici certaines directives destinées à éviter de tels conflits, qu'ils soient réels ou imaginaires :

- Ne vous engagez pas, que ce soit de façon directe ou indirecte, dans quelque activité ou affaire qui puisse faire concurrence de quelque façon que ce soit à la société FalconStor, ou qui serait susceptible de donner un avantage à l'intérêt de la concurrence.
- Ne faites acquisition d'aucun intérêt financier, ne vous engagez dans aucune activité ou affaire, avec quelque fournisseur, concurrent, client, ou distributeur, ou quelconque autre organisme qui serait susceptible de créer un conflit d'intérêts ou de compromettre votre loyauté envers la société FalconStor. Toute transaction avec quelconque fournisseur, concurrent, client, distributeur, ou tout autre organisme doit être conforme avec les Politiques de voyage, loisirs et remboursement de frais de la société FalconStor.
- Faites particulièrement attention si un (e) ami (e) ou membre de famille travaille pour un concurrent ou fournisseur de la société FalconStor. Même si le risque qu'une telle relation pourrait potentiellement porter aux intérêts de la société FalconStor semble reculé, il vous faut porter une attention particulière à ne pas dévoiler d'information confidentielle par mégarde.
- N'acceptez aucun avantage personnel de la société FalconStor qui n'aurait pas été dument autorisé et approuvé au préalable, conformément à la politique et la procédure de la société FalconStor, y compris quelques prêts, ou garanties d'obligations personnelles de la part de la société FalconStor.
- Ne participez pas individuellement dans quelque opportunité d'affaire ou d'investissement dont vous auriez entendu parler par le biais de votre poste chez FalconStor. Il vous faut orienter de telles opportunités vers la société FalconStor en informant votre directeur.
- N'associez pas la société FalconStor avec, ou ne mentionnez le soutien de la société FalconStor pour quelque organisme civique, religieux, politique ou professionnel, sans l'accord préalable de la société FalconStor. Qui plus est, vous n'êtes pas autorisé (e) à discuter de quelconques questions publiques, ou de faire quelque contribution électorale que ce soit en tant que représentant de la société FalconStor.

- Si vous participez au choix d'un fournisseur, agissez uniquement sur la base du prix, qualité, rendement et pertinence du produit ou du service en question. Ne démontrez pas de préférence pour un certain fournisseur pour des raisons qui pourraient suggérer comportement inacceptable ou conflit d'intérêts.

Toutes les situations sont différentes, et pour cela, il vous faudra demander des éclaircissements auprès de votre directeur et du Conseil Général avant de procéder à quelque activité qui puisse être interprétée comme créant un conflit d'intérêts. Par exemple, un conflit peut se manifester au cas où vous adhérez à un conseil consultatif, conseil d'administration, ou conseil des normes d'une autre société. Il est possible que les activités de membres de votre famille proche puissent également être interprétées comme créant un conflit d'intérêts. Vous devriez également demander l'avis de votre directeur et du Conseil Général en ce qui concerne ces activités.

Si vous êtes au courant de quelque transaction ou relation au sujet de laquelle on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle donne lieu à un conflit d'intérêts, il vous faut révéler telle transaction ou relation au Conseil Général.

TRAITEZ VOS COLLÈGUES AVEC DIGNITÉ ET RESPECT

La société FalconStor encourage une atmosphère productive et de coopération parmi ses salariés en défendant la diversité culturelle et ethnique de son effectif. Elle est engagée à assurer l'égalité des chances face à l'emploi à tous les salariés et candidats qualifiés. Les décisions d'emploi sont prises sans tenir compte de race, couleur, religion, genre, orientation sexuelle, pays d'origine, âge, état civil, handicaps physiques ou mentaux, ou infirmité, ou de semblables caractéristiques de la famille, des amis ou associés d'un salarié.

Au travail, le harcèlement, intentionnel ou non, n'a pas sa place. La société FalconStor ne tolère aucune forme de harcèlement des salariés sur la base de leur race, couleur, religion, genre, orientation sexuelle, pays d'origine, âge, état civil, handicaps physiques ou mentaux ou infirmité, que ces caractéristiques soient réelles ou imaginaires, ou sur la base de semblables caractéristiques de la famille, des amis ou associés d'un salarié. Tous les salariés sont dans l'obligation de se conformer à la Politique de prévention du harcèlement et de la discrimination de la société FalconStor.

NE PARTICIPEZ PAS À DES OPÉRATIONS D'INITIÉS

Il est interdit à tous les salariés d'acheter ou de vendre des valeurs mobilières de la société FalconStor ou de toute autre société s'ils possèdent des informations matérielles non publiques au sujet de ladite Société. Tous les salariés sont soumis à la Politique de la Société sur l'échange de valeurs mobilières de la société FalconStor Software, inc. Veuillez adresser toutes questions concernant l'achat ou la vente de titres au Conseil Général de la Société.

CONFORMEZ-VOUS AUX RÉGLEMENTATIONS ANTITRUST

La société FalconStor s'attend à ce que ses salariés gèrent les affaires de la Société en se conformant pleinement avec les réglementations pertinentes fédérales, d'état et internationales concernant l'antitrust et le commerce.

Toutes décisions d'affaires doivent être prises par la société FalconStor de façon indépendante, et non dans le cadre de quelque prise de décision collective impliquant des concurrents. En raison du fait que les réglementations antitrust sont en état d'évolution constante, il ne saurait être de directives qui prévoiraient de façon adéquate chaque situation à laquelle ces réglementations s'appliquent. Les directives sont par conséquent destinées à simplement avertir les salariés des aléas potentiels. Tous les salariés devront prendre conseil auprès du Conseil Général de la Société en cas de situation semblant soulever des questions potentielles d'antitrust.

Les activités suivantes représentent un risque sérieux d'antitrust, et devront être passées en revue au préalable avec le Conseil Général de la société FalconStor :

- Tout accord avec quelque concurrent concernant les genres d'affaires que la Société gère, les termes conformément auxquels la Société entrera en relation commerciale, les prix que la Société facturera, les clients ou produits de la Société.
- Des accords avec quelque individu en externe, ce dans le but d'éviter de collaborer avec quelque individu ou groupe de clients ou fournisseurs potentiels, ou de boycotter ces derniers.
- La participation à une association professionnelle ou à des réunions de groupe ne disposant pas d'un ordre du jour autorisé.
- Le refus de vendre un produit ou un service donné à moins que le client ne donne son accord pour acheter également un autre produit ou service, ou le refus d'acheter un produit ou service à moins que le client ne donne son accord pour acheter également un autre produit ou service auprès de la Société.

CONFORMEZ-VOUS AUX LOIS LOCALES

La société FalconStor reconnaît et a le plus grand respect pour toutes les cultures variées, coutumes et pratiques d'affaire qu'il lui est donné d'observer sur le marché planétaire. La société FalconStor se conforme aux lois et réglementations américaines en vigueur qui régissent ses activités, ainsi qu'aux législations locales des lieux où elle exerce ses activités. Si un salarié trouvait à quelque moment que les lois et réglementations américaines et les législations locales pertinentes au commerce de la société la société FalconStor sont en conflit, celui-ci serait dans l'obligation de contacter immédiatement le Conseil Général de la Société.

Envergure du Code et mise en vigueur

L'envergure du Code. Le présent Code s'applique à la société FalconStor Software, inc., à toutes ses succursales ou filiales chez lesquelles la société FalconStor est propriétaire direct or indirect de plus de 50 pour cent du droit de vote, et à tous les directeurs, fonctionnaires et salariés de chacune d'entre elles. Toutes références à « la société FalconStor » ou à la « Société » incluent la société FalconStor Software, inc., ainsi que ses succursales et filiales. Toutes références aux « salariés » incluent directeurs, fonctionnaires, et salariés de la société FalconStor ainsi que ses succursales ou filiales.

Le respect du Code. Le défaut d'avoir lu et/ou reconnu le Code ne dispense pas les salariés de leur responsabilité de se conformer au Code, aux lois et réglementations pertinentes, et à toutes les politiques et directives de la société FalconStor qui se rapportent à leur travail.

Le Code n'est pas conçu en tant qu'énoncé exhaustif de toutes les questions ou situations auxquelles les salariés pourront faire face dans le cadre de leurs fonctions. Le Code ne remplace pas non plus d'autres politiques et directives plus détaillées. Les salariés considéreront le Code comme un guide de référence, comme un ajout aux politiques et directives de la société FalconStor, y compris le Manuel des salariés, qui est obligatoire pour chaque poste en particulier.

La gestion du Code. S'il vous fallait des détails sur une politique en particulier, veuillez prendre contact avec le Conseil Général de la Société, le directeur des ressources humaines, ou le directeur des finances.

La mise en vigueur, et le signalement d'infractions. La responsabilité de la mise en vigueur du Code s'étend à travers la Société entière. Tous les directeurs sont responsables de la mise en vigueur du Code dans leurs services respectifs. Les salariés devront rapporter immédiatement des infractions potentielles au Code au directeur des ressources humaines de la Société. Les rapports peuvent également être effectués par le biais des permanences de conformité de la Société :

Il vous est possible de soumettre vos informations de la façon suivante :

Site Web : <http://falconstor.alertline.com>. Ce site web est disponible à la fois en Anglais et en Chinois.

Téléphone : 1-888-690-3865. (Les salariés non américains devront d'abord composer le code d'accès AT&T.) La permanence vocale est disponible en 140 langues.

Ces deux permanences sont disponibles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, 365 jours par année. Elles sont gérées par tiers et sont complètement anonymes.

Les réclamations déposées seront transmises vers d'autres membres du personnel en tant qu'appropriées ou requises selon les directives du comité de vérification. Copie de toute réclamation se rapportant à des questions de comptabilité, des contrôles comptables internes, ou des questions de vérification seront transmises au Comité de vérification aux fins d'examen.

Les sanctions. La Société s'engage à procurer un lieu de travail propice aux discussions franches de ses pratiques d'affaires. Une des politiques de la Société consiste en se conformer à toutes les lois en vigueur concernant la protection des salariés contre des discriminations ou représailles illégales de la part de leur employeur découlant du fait d'avoir rapporté de façon légale des informations concernant, ou leur participation à des enquêtes impliquant des allégations de fraude d'entreprise ou autres allégations d'infractions par la Société ou par ses représentants de la législation fédérale ou d'état. En particulier, la politique de la Société empêche que quelconque salarié fasse l'objet d'actions disciplinaires ou de représailles de la part de la Société ou quelconque de ses salariés ou représentants résultant du fait que le salarié a :

- Révélé des renseignements à une entité gouvernementale ou à un organisme d'exécution de la loi, de par où ledit salarié a toute raison de croire que lesdits renseignements révèlent une infraction ou infraction potentielle de loi ou réglementation fédérale ou d'état ; ou
- Fourni des renseignements, provoqué le dévoilement de renseignements, déposé, provoqué le dépôt, témoigné, participé à une procédure judiciaire déposée ou prête à être déposée, ou de quelque autre manière aidé à une enquête ou procédure judiciaire concernant quelque comportement que ce soit que ledit salarié aurait raison de croire en violation :
 - Du droit pénal fédéral concernant les fraudes de valeurs mobilières, fraude postale, fraude bancaire, ou fraude électronique, ou de radio et télévision,
 - ou
 - Ou de quelque règle ou réglementation des opérations de bourse [Securities and Exchange Commission],
 - ou
 - De quelque disposition du droit fédéral concernant la fraude contre les actionnaires,
 - ou
 - Du présent Code,

de par où, en ce qui concerne les enquêtes, de tels renseignements ou une telle aide est fournie à, ou l'enquête est menée par un organisme de réglementation fédéral, un membre du Congrès, ou un individu de la Société ayant autorité de contrôle, ou semblable autorité sur le salarié.

Cependant, veuillez noter que les salariés qui déposent des rapports ou fournissent de l'évidence qu'ils savent être faux, ou sans conviction raisonnable en la vérité et l'exactitude de telles informations, ne seront pas protégés par le présent Code, et peuvent être soumis à des actions disciplinaires, y compris le licenciement. Qui plus est, sauf dans la mesure requise par la loi, la Société n'a pas l'intention de voir protégés par le présent Code ceux de ses salariés qui portent atteinte au caractère confidentiel de quelque privilège avocat-client pertinent auquel la Société ou ses représentants puissent avoir droit en vertu des principes de droit ou statut commun, ou de voir protégés ceux de ses salariés qui portent atteinte à leurs devoirs de confidentialité concernant les informations de secrets d'industrie de la Société. Il est conseillé aux salariés qui prennent en considération le dévoilement de telles informations qui pourraient porter atteinte à ces privilèges, ou révéler des secrets d'industrie de la Société, de prendre conseil auprès d'un avocat avant de passer à l'action.

Dans le cas où quelque salarié penserait avoir fait l'objet de quelque action en infraction de cette Politique, il lui sera possible de déposer une plainte directement auprès de notre service juridique ou du Comité de vérification de la Société. Veuillez prendre contact avec notre Comité de vérification ou leur soumettre un rapport par le biais de notre permanence décrite dans la section précédente. S'il est conclu qu'un salarié a fait l'objet de quelque action inacceptable liée à l'emploi en infraction au présent Code, la Société prendra les mesures correctives appropriées.

L'enquête d'infractions présumées. Les infractions présumées font l'objet d'une enquête sous le contrôle du service juridique de la Société ou le conseil en externe de ladite, selon le choix du service juridique. L'on s'attend à ce que les salariés coopèrent dans l'enquête des infractions rapportées. Lorsque cela s'avère pratique et approprié dans les circonstances, et dans le souci de protéger la vie privée des individus concernés, les personnes chargées de l'enquête feront de leur mieux pour garder confidentielle l'identité de la personne rapportant une infraction soupçonnée, ou qui participe à l'enquête. Cependant, il se peut qu'il y ait des situations où cette information devra être divulguée dans le cadre de l'enquête.

Les Salariés doivent être conscients que le service juridique de la Société a l'obligation légale d'agir pour le meilleur intérêt de la Société en tant que société. Ils n'agissent pas en tant qu'avocats ou représentants personnels pour le compte de quelconque des salariés mêmes, y compris notre PDG. Notre conseil d'administration a la responsabilité ultime de l'interprétation définitive de ce Code, et juger de la présence d'infractions au présent Code.

Les infractions. Les infractions au Code feront l'objet de mesures disciplinaires, jusqu'au, et y compris, licenciement.

Une action disciplinaire appropriée sera prise promptement à l'encontre de quelques Salariés au sujet desquels il a été déterminé qu'ils sont en infraction de quelque loi ou réglementation pertinente fédérale, d'état ou locale, ou du présent Code, ou quelque version ultérieure du présent Code.

Notamment, les salariés de la Société pourront faire l'objet de mesures disciplinaires pour les raisons suivantes :

- Commettre, autoriser, ou diriger un acte illégal.
- Manquer d'assurer le contrôle de la conformité, ou tolérer un comportement illicite, s'il (si elle) agit en qualité de surveillance d'un autre salarié de la Société.

- Manquer de rapporter des comportements d'affaires illicites, dont il (elle) a directement connaissance ou qu'il (elle) a observés directement.
- Décourager un autre salarié de rapporter une infraction à la loi ou au présent Code.
- Révéler de façon inacceptable l'identité d'un individu qui rapporte une infraction au présent Code.
- User de représailles ou tolérer des représailles à l'encontre de quelque Salarié qui rapporterait telle infraction.

Copyright © 2011 FalconStor Software, inc. Tous droits réservés. FalconStor Software, FalconStor, et leurs logos respectifs sont des marques de commerce ou des marques déposées de la société FalconStor Software, inc. aux États-Unis et dans d'autres pays. Tous autres noms de sociétés et produits contenus dans la présente sont des marques déposées des titulaires respectifs.