

# Code d'éthique mondial

Pour plus d'informations, contacter :  
American & Efird  
P.O. Box 507  
Mount Holly, NC 28120-0507 USA  
[www.amefird.com](http://www.amefird.com)



Cette brochure a été imprimée sur papier  
recyclé/recyclable avec des encres de soja.

6/06

## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	1
Pénalités pour infraction .....	2
Aborder la question de l'intégrité .....	2
Administration du Code d'éthique mondial .....	2
Comité d'éthique .....	2
Formation et enseignements .....	2
<b>L'intégrité dans les activités d'A&amp;E</b> .....	4
Conflits d'intérêts .....	4
Relations professionnelles personnelles .....	4
Faire des affaires avec des parents .....	4
Gratifications, cadeaux et frais de représentation .....	5
Collecte d'informations relatives à la concurrence .....	5
Délit d'initié .....	5
Lois commerciales internationales .....	6
Foreign Corrupt Practices Act (lois sur les pratiques de corruption à l'étranger) .....	6
Antitrust et concurrence loyale .....	7
Sanctions commerciales .....	8
Antiboycott .....	8
Sécurité .....	9
Activité politique et contributions .....	9
Respect de la loi .....	9
Qualité et tests .....	9
<b>Intégrité sur le lieu de travail d'A&amp;E</b> .....	10
Traitement équitable des personnes .....	10
Égalité des chances pour l'accès à l'emploi .....	10
Non-discrimination/Non-harcèlement .....	10
Un lieu de travail sans drogue .....	11
Travail des enfants et travail forcé .....	11
Salaires .....	11
Menaces et violences sur le lieu de travail .....	11
Fraude .....	12
Environnement, santé et sécurité .....	12
Santé et sécurité .....	12
Principes environnementaux .....	12
<b>Intégrité des informations et de la propriété d'A&amp;E</b> .....	14
Informations confidentielles .....	14
Exactitude des états financiers et tenue des registres .....	15
Ressources et propriété intellectuelle de l'entreprise .....	15
Communications avec le gouvernement .....	16
Communications avec le public .....	16
<b>Un engagement durable</b> .....	17
<b>Confirmation du collaborateur</b> .....	18

# Introduction

Une éthique et une conduite professionnelle adaptées font la différence

Tous les jours, vous devrez prendre des décisions qui sont essentielles au succès d'A&E. Il n'existe néanmoins aucun besoin fonctionnel qui puisse justifier un acte contraire à l'éthique, immoral ou manquant totalement de professionnalisme. La façon dont nous exerçons notre activité et dont nous traitons les autres est essentielle à la protection de notre activité mondiale et de notre réputation dans la profession.

Le principal objet de ce Code d'éthique mondial est de garantir que tous les collaborateurs d'A&E à travers le monde comprennent et adhèrent aux normes de conduite les plus draconiennes et que nous apportions à nos clients une qualité, une valeur et un service cohérents sur tous les marchés. Nous espérons également que ce Code d'éthique mondial constituera pour vous une référence facilement accessible vous permettant de prendre les bonnes décisions dans l'exercice de votre métier. Ce Code d'éthique mondial ne prétend pas aborder toutes les situations auxquelles vous pourriez être confronté ni même les exigences de votre poste. Il définit les attentes principales d'A&E relatives à votre comportement professionnel et personnel ainsi que les règles et les procédures de base qu'A&E espère voir respectées par chacun de ses collaborateurs. Vous devriez utiliser ce Code d'éthique mondial conjointement avec les Politiques et procédures ainsi qu'avec les politiques, les procédures et les règles de travail de votre service, de votre filiale ou de votre entité commerciale. En cas de doute sur la façon d'appliquer ce Code d'éthique mondial à une situation particulière, interrogez votre supérieur hiérarchique ou votre directeur, ou tout membre du Comité d'éthique d'A&E. En dernier recours, votre intégrité et celle de l'entreprise reposent sur votre jugement personnel au moment de choisir la marche à suivre.

Bien que tous les problèmes abordés dans ce Code d'éthique mondial ne soient pas pertinents pour tous les employés, A&E attend de tout le personnel au niveau mondial de se familiariser avec le Code d'éthique mondial de manière à comprendre ces politiques et à les respecter. A&E s'assure que ce Code d'éthique mondial est appliqué par toutes les filiales qu'elle contrôle. En outre, nous travaillons avec nos coentreprises partenaires et nos concessionnaires

pour qu'ils exercent également leur activité dans l'esprit de ce Code d'éthique mondial.

## Pénalités pour infraction

Le respect des principes et des politiques de ce Code d'éthique mondial est une condition de votre embauche chez A&E. Tout directeur, cadre ou employé ne respectant pas ces politiques s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

## Aborder la question de l'intégrité

A&E propose plusieurs sources pour répondre à vos questions relatives au respect de ce Code d'éthique mondial et aux problèmes d'intégrité. En cas de doute concernant une action ou une situation, il est toujours judicieux de poser des questions. Dans un premier temps, vous devriez aborder le problème avec votre supérieur direct qui vous connaît et qui connaît votre lieu de travail. Si vous préférez ne pas en discuter avec lui, ou si ce dernier n'est pas en mesure de vous répondre, adressez-vous aux personnes suivantes :

- D'autres responsables de votre chaîne hiérarchique ; ou
- Tout membre du Comité d'éthique (le président d'A&E, le vice-président directeur – Finances, ou le vice-président – Ressources humaines) en composant le +1 (704) 827-4311 ou le numéro gratuit pour les États-Unis +1 (800) 453-5128.

Le fait qu'un employé d'A&E réclame un dédommagement ou des mesures de représailles à l'encontre des personnes qui ont soulevé des problèmes de bonne foi constitue une infraction à ce Code d'éthique mondial. L'expression « bonne foi » n'implique pas que vous ayez raison mais exige que vous disiez la vérité, telle que vous la comprenez.

## Administration du Code d'éthique mondial

Tous les vice-présidents directeurs d'A&E, les autres subalternes directs du président d'A&E ainsi que le conseiller juridique d'A&E sont responsables du Code d'éthique mondial.

## Comité d'éthique

Le Comité d'éthique d'A&E apporte une vue d'ensemble, des conseils, une assistance et une orientation générale, le cas échéant, aux vice-présidents directeurs d'A&E, aux autres subalternes du président d'A&E ainsi qu'au conseiller juridique dans leurs attributions. Le Comité d'éthique est composé du président d'A&E, le vice-président directeur – Finances et du vice-président – Ressources humaines.

## Formation et enseignements

Une formation régulière, à l'échelle mondiale, sera mise en œuvre et maintenue sur le Code d'éthique mondial, sur toutes les politiques de conformité ainsi que sur les lois, les règles et les réglementations en vigueur (les « Politiques d'A&E »). Cette formation permettra de

s'assurer que tout le personnel d'A&E connaît les exigences, l'importance de la conformité ainsi que ses responsabilités dans le cadre des politiques d'A&E. Le programme de formation et de communication de la conformité sera mis en œuvre dans tous les sites A&E.

L'ensemble du personnel d'A&E recevra un exemplaire du Code d'éthique mondial. Avec ce Code d'éthique mondial, chaque employé d'A&E recevra un certificat attestant qu'il accepte ce qu'il a lu et qu'il se conformera au Code d'éthique mondial.

Dans un délai raisonnable à compter de la clôture de chaque exercice fiscal, tous les salariés exemptés et tous les commerciaux mandatés d'A&E faisant partie du personnel à la fin de l'exercice fiscal doivent lire ce Code d'éthique mondial et remplir une Déclaration de Code d'éthique mondial (la « Déclaration »). En ce qui concerne les sites A&E basés dans d'autres pays, le Comité d'éthique, avec la participation du directeur général en poste, sera responsable de l'identification des collaborateurs de chaque site qui devront prendre connaissance de ce Code d'éthique mondial et remplir la Déclaration dans un délai raisonnable à compter de la fin de chaque exercice fiscal.

---

Ce Code d'éthique mondial n'est pas destiné à créer des droits contractuels ou reconnus par la loi et peut faire l'objet de modifications à tout moment, sans que les collaborateurs n'en soient avisés. Reportez-vous à l'Avertissement du contrat de travail dans Introduction aux politiques et procédures d'A&E.



## L'intégrité dans les activités d'A&E

Les règles qui orientent la façon dont nous devons exercer nos activités au quotidien

### Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque vos intérêts personnels interfèrent, ou semblent interférer avec les intérêts d'A&E. Vous devriez toujours baser vos décisions professionnelles sur les besoins d'A&E plutôt que sur les vôtres. Par exemple, des conflits d'intérêts peuvent survenir (i) lorsque vous prenez des décisions ou que vos intérêts peuvent vous empêcher d'effectuer votre travail de façon objective et efficace ; (ii) lorsque vous recevez, ou un membre de votre famille, reçoit un avantage personnel inadapté en raison de votre emploi chez A&E ; ou (iii) lorsqu'A&E accorde un prêt à, ou qu'elle garantit des obligations pour vous ou des membres de votre famille.

Dans le cadre de la politique d'A&E, les conflits d'intérêts devront être évités. Les conflits d'intérêts peuvent parfois être mal définis. Pour toute question, consultez les plus hauts niveaux hiérarchiques et si vous découvrez un conflit ou un conflit potentiel, vous devriez en avvertir le Comité d'éthique. Le Comité d'éthique examinera et déterminera les mesures adéquates au cas par cas.

### Relations professionnelles personnelles

Plus particulièrement, vous ne devez ni occuper un poste ni disposer d'intérêts substantiels dans une autre entreprise qui pourraient affecter votre jugement personnel dans le cadre de transactions entre A&E et l'autre entreprise. Vous devez vous assurer que vos propres relations professionnelles n'influenceront jamais les décisions que vous prenez pour A&E. En l'absence d'autres facteurs, la simple possession de valeurs représentant moins d'un pour cent (1 %) des titres en circulation d'une société cotée en Bourse ne saura it constituer un conflit d'intérêts.

### Faire des affaires avec des parents

L'approbation préalable du Comité d'éthique est requise pour qu'un employé d'A&E fasse des affaires avec A&E pour son propre profit ou pour celui d'un parent.

## Gratifications, cadeaux et frais de représentation

Aucun employé d'A&E ne doit recevoir ou convenir de recevoir un règlement, un cadeau ou des frais de représentation, ou toute autre faveur ou rémunération supérieure à nos normes ou qui pourraient être perçus comme une condition pour que le client ou le fournisseur traite avec A&E. Les cadeaux de fin d'année ou accessoires sont autorisés, à condition, cependant, que les cadeaux, les frais de représentation, ou autres faveurs ou rémunération d'un montant supérieur à 250 USD provenant d'un client ou d'un fournisseur soient signalés au Comité d'éthique. En outre, toute invitation de la part d'un client ou d'un fournisseur offrant un voyage avec hébergement doit être signalée par écrit au Comité d'éthique et approuvée expressément par au moins deux des membres du comité avant que vous puissiez accepter l'invitation.

## Collecte d'informations relatives à la concurrence

A&E apprécie les informations professionnelles recueillies de façon adéquate. Les informations concernant nos concurrents ne devront être recueillies qu'à partir de sources publiques à disposition des autres. Aucun employé d'A&E ne devra espionner ou voler pour obtenir des informations au sujet de la concurrence.

### Vos responsabilités

- Respectez les lois et les principes éthiques au-delà du gain personnel.
- Ne pas occuper de poste et ne pas posséder d'intérêts financiers dans une autre activité qui pourraient interférer avec vos attributions et vos responsabilités chez A&E à moins que cela ne soit approuvé par le Comité d'éthique.
- Ne pas conclure d'affaires entre A&E et un parent sans l'accord préalable du Comité d'éthique.
- Signaler au Comité d'éthique tout manquement aux politiques sur les conflits d'intérêts.
- Éviter d'accepter des cadeaux d'une valeur trop importante dans le cadre des relations avec les fournisseurs ou les clients.

### Délit d'initié

En tant qu'employé d'A&E, vous pouvez accéder à des informations en rapport avec A&E ou d'autres entreprises avant qu'elles ne soient rendues publiques. Ce type d'informations est généralement appelé informations « privilégiées ». Dans l'éventualité où vous accéderiez à des informations « privilégiées », les membres de votre famille et vous-même ne pourriez pas utiliser ni partager ces informations à des fins d'opérations boursières ou en dehors du cadre des opérations d'A&E. Tout document, toute information non publique concernant A&E ou une autre entreprise doit être considéré comme une information « privilégiée ». L'utilisation de dons, d'informations non publiques pour un avantage financier personnel ou pour « orienter » d'autres personnes qui pourraient décider d'un investissement sur la

base de ces informations va non seulement à l'encontre de l'éthique mais est également illégale. Ces règles s'appliquent également à des transactions plus complexes telles que des options, options de vente et options d'achat, ainsi que toute autre valeur dérivée. La meilleure façon de savoir si ces informations sont publiques est de les lire dans les journaux ou de les voir à la télévision.

Toute question relative à ces informations « privilégiées » devra être adressée au service juridique d'A&E ou au vice-président directeur – Finances.

### Vos responsabilités

- N'investissez pas sur des valeurs sur la base d'informations non publiques.
- Ne communiquez jamais d'informations « privilégiées » à quelqu'un qui n'est pas censé y avoir accès.

## Lois commerciales internationales

Les activités d'A&E s'étendent sur tout le globe. Parfois, les décisions prises dans un pays peuvent engager la responsabilité d'A&E dans le cadre juridique d'un autre pays. C'est particulièrement le cas dans le cadre des lois nord-américaines. Les lois sur la concurrence et les réglementations du commerce sont complexes et il n'est pas possible de les expliquer toutes dans ce guide. Pour cette raison, A&E a créé un certain nombre de politiques de service pour le commerce international ainsi que des procédures et propose une formation supplémentaire pour les employés d'A&E susceptibles de rencontrer ces lois au cours de leurs activités. Néanmoins, A&E exige que tout le personnel comprenne les bases des problèmes soulevés par ces lois.

### Foreign Corrupt Practices Act

#### (loi sur les pratiques de corruption à l'étranger)

Le Foreign Corrupt Practices Act (« FCPA ») interdit à toute entreprise nord-américaine ou à ses filiales internationales, ses membres affiliés ou à ses agents de verser des sommes à des fonctionnaires étrangers, à des partis politiques étrangers ou à leurs représentants, que ce soit directement ou indirectement par un intermédiaire, dans le but (i) d'influencer les actions ou les décisions de ces fonctionnaires étrangers ou (ii) d'obtenir ou de conserver un marché. Dans de nombreux cas, les personnes qui ne seraient pas des fonctionnaires aux États-Unis pourraient être des fonctionnaires d'un pays étranger si le gouvernement possède ou gère directement ou indirectement leur lieu d'activité. Par conséquent, une attention particulière devra être portée au statut de toute personne recevant un règlement ou un avantage en nature, ainsi qu'au recours à des agents étrangers qui pourraient exercer des activités interdites par le FCPA.

Certaines exceptions limitées s'appliquent au FCPA. Qu'un paiement constitue une exception n'est généralement qu'une question d'interprétation de la loi. De ce fait, dans certains cas, des dépenses « raisonnables et de bonne foi », telles que des frais

de déplacement ou d'hébergement, peuvent être remboursées à un fonctionnaire étranger dans le cadre d'une démonstration ou d'une promotion de produits ou de services ; cependant, une évaluation juridique devra déterminer si une dépense est remboursable, et dans quelle mesure. Le personnel d'A&E et les membres affiliés ne devront cependant pas tenter d'évaluer la légalité d'un paiement proposé dans le cadre de l'une de ces exceptions mais devront s'en remettre au service juridique d'A&E avant d'effectuer un paiement à un fonctionnaire étranger.

### **Vos responsabilités**

- Consultez le service juridique d'A&E pour comprendre le FCPA et les autres lois anticorruption ainsi que pour prendre les décisions adéquates.
- Si un fonctionnaire cherche à obtenir quelque chose de valeur, prenez contact avec la direction ou le service juridique d'A&E.
- Ne supposez pas d'une pratique qu'elle est légale sous prétexte qu'une autre entreprise y aurait eu recours.
- Ne donnez ni ne promettez aucun objet de valeur à un fonctionnaire sans l'approbation de votre responsable et du service juridique d'A&E.

### **Antitrust et concurrence loyale**

La politique d'A&E consiste à s'assurer que toutes les opérations, activités et affaires commerciales d'A&E sont menées en totale conformité avec les lois antitrust et les lois sur la concurrence en vigueur aux États-Unis et dans toutes les juridictions dans lesquelles A&E exerce son activité. A&E n'adoptera jamais un comportement illégal nuisant à la concurrence, y compris, mais sans s'y limiter, la signature de contrats illicites avec des concurrents ou d'accords illicites avec des fournisseurs, des distributeurs ou des clients. La politique d'A&E a toujours consisté à prendre ses propres décisions concernant les produits à proposer, le lieu et la manière de les proposer et leur tarif. Il en sera toujours ainsi.

La politique d'A&E indique qu'aucun accord ne devra être conclu (ou tentative de parvenir à un accord) avec un représentant ou un concurrent concernant les prix, les politiques tarifaires, les remises, les réductions ou toute autre condition de vente. En outre, les concurrents ne devront pas convenir entre eux de l'attribution de clients, de marchés ou de territoires, ni même de boycotter un fournisseur ou un client, ni de nuire à la concurrence par le biais d'autres actions ou manquements.

Comme pour toute loi, le non-respect des points précédents expose A&E, ses responsables et ses collaborateurs à des risques importants. Les pénalités pour violation des lois antitrust peuvent être particulièrement sévères et avoir des conséquences à long terme tant pour les personnes impliquées que pour A&E dans son ensemble. En conséquence, tout le personnel d'A&E doit respecter les lois antitrust. Il incombe à chaque cadre et à chaque collaborateur de

s'assurer que l'activité d'A&E est exercée conformément à toutes les lois antitrust en vigueur.

La plupart des lois antitrust et des lois pour la concurrence loyale interdisent l'utilisation d'une position dominante pour monopoliser un marché, contrôler les prix ou empêcher l'accès de concurrents à ce marché, quelles que soient les forces naturelles du marché.

La conformité aux lois antitrust est un aspect complexe et très technique de la loi. Si vous avez des questions concernant la conformité aux lois antitrust, prenez contact avec votre supérieur hiérarchique ou avec le service juridique d'A&E. Le personnel d'A&E ne respectant pas ces politiques s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et peut être soumis à des sanctions civiles et pénales.

### **Vos responsabilités**

- Ne discutez jamais les prix des produits, de façon formelle ou informelle, avec un employé d'un concurrent d'A&E.
- Ne faites jamais de déclaration infondée ou à caractère diffamatoire au sujet des concurrents d'A&E.

### **Sanctions commerciales**

De façon occasionnelle, les gouvernements imposent des restrictions commerciales ou des restrictions sur les importations ou sur les exportations vers des pays étrangers. Les opérations d'A&E aux États-Unis sont soumises aux lois nord-américaines sur l'exportation, qui imposent principalement une restriction sur la destination et l'utilisateur final des produits d'A&E, y compris sur les produits réexportés d'un pays étranger vers une destination ou un utilisateur visé par l'interdiction. Dans certains cas, aucun produit, quelle que soit son origine, ne peut être expédié vers certaines destinations. La politique d'A&E consiste à respecter toutes les lois promulguées dans le but de restreindre le commerce avec certains pays. Il est essentiel que tout le personnel d'A&E impliqué dans les exportations connaisse toutes les réglementations et les procédures relatives à ses activités professionnelles.

### **Vos responsabilités**

- Ne supposez pas que les règles de contrôle à l'exportation ne s'appliquent pas aux ventes effectuées en dehors des États-Unis.
- En cas de question ou de doute concernant la conformité à une loi commerciale, quelle qu'elle soit, adressez-vous au service juridique d'A&E.

### **Antiboycott**

Les lois antiboycott des États-Unis interdisent à A&E (y compris ses filiales étrangères et ses affiliées) de refuser de traiter avec une autre personne ou de prendre des décisions allant dans le sens d'un boycott n'ayant pas reçu l'approbation du gouvernement des États-Unis. Les lois antiboycott des États-Unis exigent qu'A&E et ses filiales signalent

au gouvernement des États-Unis toute demande qu'ils pourraient recevoir pour initier un boycott. Dans l'éventualité où un employé d'A&E recevrait une demande écrite ou orale l'invitant à prendre des mesures ou, au contraire, de ne rien faire, qui aurait pour effet de prolonger ou de soutenir un boycott, il devra rapidement transmettre cette demande au service juridique d'A&E afin de savoir comment y répondre.

#### **Vos responsabilités**

- Signalez toute demande de participation à un boycott au service juridique d'A&E.

#### **Sécurité**

A&E s'engage à maintenir la conformité aux meilleures pratiques de sécurité d'accès, personnelle, procédurale et physique dans le cadre de nos procédures de fabrication, d'entreposage et de transport.

#### **Activité politique et contributions**

Les ressources financières et autres d'A&E ne doivent pas être utilisées à des fins de soutien direct ou indirect de campagnes du candidat d'une instance politique, de remboursement des contributions politiques directes ou indirectes d'une personne, ou à des fins de paiement, de don ou de cadeau destiné à des fonctionnaires ou à des employés. A&E encourage tout son personnel à participer de façon individuelle aux affaires politiques en y consacrant son propre temps et ses propres ressources.

#### **Respect de la loi**

La politique d'A&E consiste à s'assurer que toutes ses opérations, activités et affaires commerciales se déroulent en totale conformité avec toutes les lois en vigueur dans toutes les juridictions dans lesquelles A&E exerce son activité.

Le respect des lois, tant à la lettre qu'à l'esprit, est le fondement des normes éthiques d'A&E. Bien que nous ne soyons pas tous censés connaître en détail les lois en vigueur, il est primordial d'en savoir suffisamment pour demander de l'aide, au moment opportun, aux supérieurs, aux directeurs, au service juridique d'A&E ou à tout autre employé compétent. Autant que nécessaire, A&E tiendra des sessions d'information et de formation pour promouvoir la conformité aux lois, aux règlements et aux réglementations en vigueur.

#### **Qualité et tests**

A&E s'engage à fournir des produits et des services de qualité à travers le monde en répondant aux attentes du client, voire en les surpassant. Une qualité de niveau international est essentielle à notre succès. Cette qualité, nous y parvenons par le biais d'améliorations constantes de nos procédures. Elle constitue un objectif dont nous cherchons à nous éloigner le moins possible. Toutes les documentations de test devront être remplies minutieusement et rapidement.

## **Intégrité sur le lieu de travail d'A&E**

Les règlements qui régissent la façon dont nous vivons et travaillons en tant qu'employés d'A&E

#### **Traitement équitable des personnes**

##### **Égalité des chances pour l'accès à l'emploi**

En tant qu'employeur, A&E prône l'égalité des chances pour l'accès à l'emploi. La politique d'A&E consiste à proposer les mêmes chances d'embauche à tous les collaborateurs et candidats qualifiés sans distinction d'appartenance ethnique, de couleur, de conviction religieuse, de sexe, d'origine, de handicap ou de toute autre classification protégée par les lois en vigueur. Cette politique s'applique à toutes les conditions générales de travail, y compris, mais sans s'y limiter, l'embauche, les avantages, le transfert, les compensations, les promotions, les congés autorisés, le licenciement et les mises à pied.

##### **Non-discrimination/Non-harcèlement**

Nous demandons et exigeons de tous les employés d'A&E d'apporter leur contribution à la réalisation des objectifs d'égalité des chances pour l'accès à l'emploi et de tolérance zéro envers toutes les formes de harcèlement et de discrimination. Toute infraction sera traitée sans délai et le personnel d'A&E, y compris les responsables ou les supérieurs, faisant preuve de tels comportements seront soumis à des mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tout le personnel d'A&E mérite d'être traité avec dignité et respect. L'entreprise s'engage par conséquent à offrir un environnement de travail exempt de harcèlement, d'intimidation et de coercition sur la base de l'appartenance ethnique, du sexe, des convictions religieuses, de l'origine, de l'âge, du handicap, ou de toute autre classification protégée par les lois en vigueur. Un tel comportement va à l'encontre de notre philosophie de respect mutuel pour tous les employés d'A&E et ne saurait être toléré.

Le harcèlement illégal et inapproprié peut inclure, sans s'y limiter :

- Faire des commentaires déplacés à propos de l'apparence d'une personne, de son physique ou de sa vie privée ;
- Les contacts physiques offensants ;
- L'utilisation de surnoms ou de mots tendres déplaisants ;
- Les blagues grossières ou les insinuations déplacées ;

- Toute allusion au fait que les activités sexuelles, l'appartenance ethnique, l'origine, l'âge, le handicap ou toute autre classification protégée affecteraient le travail, la promotion, l'évaluation de performance ou les conditions de travail d'une personne ;
- Exhiber des objets ou des images à caractère offensif ;
- Tout autre comportement qui, même s'il ne semble pas répréhensible aux yeux de certains employés d'A&E, crée un environnement de travail qui peut être considéré comme déplaisant ou hostile par certains.

Le harcèlement sexuel, en particulier, peut regrouper les avances déplacées, les demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à caractère sexuel dans une ou plusieurs des situations suivantes :

1. L'acceptation ou le refus d'un tel comportement devient une condition à l'emploi d'une personne ;
2. L'acceptation ou le refus d'un tel comportement est utilisé pour une décision telle qu'une promotion, une rétrogradation, un licenciement ou une question de salaire ; ou
3. Une telle situation interfère avec la performance au travail d'un collaborateur ou crée un environnement de travail hostile, intimidant ou désagréable.

### **Un lieu de travail sans drogue**

A&E s'engage à s'assurer que tous les employés s'abstiennent de s'adonner à un trafic de substances illégales sur le lieu de travail. Pour y parvenir, A&E a élaboré une Politique sur l'abus de substances illicites.

A&E adoptera les mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement, à l'encontre de tout employé ne respectant pas cette politique. Dans la mesure autorisée par les lois locales, A&E se réserve le droit de tester tout employé d'A&E dans l'incapacité de travailler pour utilisation ou abus de substances contrôlées.

Tout le personnel d'A&E a le devoir de signaler toute infraction avérée ou suspectée de cette politique au personnel compétent du service des ressources humaines.

### **Travail des enfants et travail forcé**

A&E s'engage à ne pas employer d'enfants sur le lieu de travail ni à recourir au travail forcé. L'âge d'embauche minimum chez A&E est fixé à 16 ans, l'âge minimum local ou l'âge de scolarisation obligatoire.

### **Salaires**

A&E s'engage à proposer des salaires compétitifs dans l'industrie locale, mais garantira que les salaires ne se trouveront jamais en dessous du salaire minimum prévu par les lois locales des lieux d'activité.

### **Menaces et violences sur le lieu de travail**

Les menaces, les comportements hostiles, les agressions ou les actes de violence à l'encontre du personnel d'A&E, des clients, des fournisseurs, ou de toute autre personne dans l'exercice de ses

fonctions ou dans les locaux d'A&E sont interdits. En outre, les menaces, les comportements hostiles, les agressions, ou les actes de violence à l'encontre de collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions sont interdites. Les personnes se rendant coupables d'une telle infraction s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

### **Fraude**

Tout employé d'A&E qui trompe ou escroque délibérément une autre personne ou une entreprise dans le cadre d'une transaction se trouve probablement en infraction avec les lois pénales et civiles de la plupart des juridictions, si ce n'est toutes les juridictions dans lesquelles A&E exerce son activité. En outre, les discussions relatives à de telles transactions trompeuses par téléphone, fax, e-mail ou courrier peuvent donner lieu à des poursuites pour fraude. Les lois des États-Unis sur la fraude sont d'une portée considérable et toute infraction exposera le personnel d'A&E à des amendes et des peines d'emprisonnement sévères. Afin d'éviter une telle implication, le personnel d'A&E devra faire tout son possible pour s'assurer qu'aucune déformation intentionnelle des produits A&E ne se glisse dans les propositions faites aux clients, dans les rapports remis aux gouvernements ou aux banques ou dans tout document similaire. A&E ne tolérera aucun comportement frauduleux et il est impératif que le personnel d'A&E agisse en conformité avec les lois en vigueur.

### **Environnement, santé et sécurité**

#### **Santé et sécurité**

La politique d'A&E consiste à appliquer toutes les lois fédérales, provinciales, nationales et locales relatives à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail. Il incombe aux collaborateurs d'A&E de se conformer à tous les règlements et à toutes les réglementations en matière de santé et de sécurité, et d'appliquer des règles de sécurité dans l'exercice de leur fonction. A&E s'engage à mettre en œuvre des mesures suffisantes pour garantir des conditions de travail sûres, des outils et des machines en bon état et à étudier, développer et former les collaborateurs aux méthodes de sécurité professionnelle. En outre, A&E interdit le port d'arme à feu dans ses locaux

Le personnel d'A&E en infraction avec ces lois pourrait non seulement se blesser mais également blesser les autres. Toute infraction présumée aux procédures de sécurité ou tout sujet en rapport avec la sécurité devra immédiatement être signalé à votre supérieur hiérarchique de manière à être abordée comme il se doit.

#### **Principes environnementaux**

La politique d'A&E consiste à mener ses activités de manière à protéger l'environnement. Cela signifie, au minimum, qu'A&E respectera toutes les lois et réglementations en vigueur dans chaque pays dans lequel elle exerce son activité. Dans l'éventualité où les lois

et les réglementations locales seraient inexistantes ou moins contraignantes, les normes et les politiques internationales d'A&E en matière d'environnement, de santé et de sécurité seront appliquées.

Les entreprises établissent fréquemment des normes internationales en matière d'environnement, de santé et de sécurité que leurs fournisseurs doivent respecter. Nos politiques et procédures relatives à l'environnement, la santé et la sécurité sont conçues de manière à respecter, voire surpasser, les normes mises en œuvre par les clients d'A&E.

A&E a la conviction qu'un environnement de travail où règnent sécurité et hygiène est le devoir de tout citoyen et de toute entreprise responsable. Cela signifie qu'A&E doit occuper une place prépondérante dans la protection de l'environnement tant pour la génération actuelle que pour les générations à venir. L'engagement d'A&E pour l'environnement s'exprime par des dépenses en équipements et en programmes permettant de garantir que les produits dérivés des processus de fabrication n'affectent en rien l'air, le sol ou l'eau.

A&E a la conviction que les problèmes d'environnement les plus épineux sont les déchets solides qui s'accumulent dans les décharges et que nous devons œuvrer vers l'objectif ultime du « zéro déchet », rendant l'utilisation de décharges quasi inutile.

A&E s'engage à collaborer avec ses clients pour les encourager à acheter et à accepter des produits dont l'emballage est recyclable, et avec ses fournisseurs pour concevoir des produits et des emballages recyclables.

A&E s'engage à encourager les populations, les familles et les collaborateurs à préserver les ressources naturelles et à mieux protéger l'environnement au quotidien.

### **Vos responsabilités**

- Prenez connaissance des politiques d'A&E relatives à l'environnement.
- Identifiez les domaines dans lesquels A&E pourrait améliorer ses principes environnementaux.
- Signalez tout rapport sur l'environnement inexact ou tout problème d'environnement à la direction d'A&E.

## **Intégrité des informations et de la propriété d'A&E**

Règlements visant à préserver les  
ressources et les actifs de l'entreprise

### **Informations confidentielles**

L'entreprise investit considérablement dans des informations confidentielles utilisées dans les activités quotidiennes. L'entreprise protégera cet investissement par des procédures visant à empêcher la divulgation irrégulière d'informations confidentielles.

La politique d'A&E consiste à maintenir autant que possible la confidentialité sur les opérations, les activités et les affaires commerciales d'A&E ainsi que sur les clients et les fournisseurs. Si, au cours leur emploi, les employés d'A&E se trouvaient en possession d'informations confidentielles concernant A&E, ses clients ou ses fournisseurs, ces informations devraient être manipulées dans la plus stricte confidentialité et ne devraient jamais être communiquées à des personnes extérieures. Les collaborateurs sont également responsables de la sécurité interne de ces informations. Les informations confidentielles sont des informations qui appartiennent à A&E et qui ne sont pas connues du public, y compris mais sans s'y limiter :

- Les plans de développement d'A&E
- Les tarifs
- Les prévisions
- Les analyses du marché
- Le matériel pédagogique
- Les manuels techniques
- Les données des ventes
- Les informations relatives au personnel/aux salaires
- Les informations relatives à la production
- Les informations relatives à l'approvisionnement
- Les performances de service et de qualité
- Les spécifications et les processus de fabrication
- Les coûts de fabrication et les informations relatives à la productivité
- Les méthodes de test
- Les données de certification des fournisseurs
- Les informations sur la santé personnelle

Ces informations incluent également toute information communiquée au personnel d'A&E sous le couvert de confidentialité. En règle générale, les informations confidentielles ne pourront être divulguées sans autorisation expresse à toute personne autre que le personnel habilité.

Outre les informations confidentielles d'A&E, le personnel d'A&E se doit de protéger les informations non publiques et confidentielles des clients, des fournisseurs et des partenaires commerciaux d'A&E communiquées à A&E dans le cadre des relations professionnelles. Ces informations peuvent inclure des données relatives à la fabrication et à la production des clients ou des informations relatives à la tarification des fournisseurs. En règle générale, A&E garantit à ces parties la confidentialité de ces informations et les collaborateurs ne devront jamais les révéler à d'autres parties sans l'accord exprès écrit du président d'A&E, des vice-présidents directeurs d'A&E ou de tout autre subalterne au président d'A&E.

Tout collaborateur en infraction avec cette politique s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et peut également faire l'objet de poursuites civiles ou pénales pour infraction, entre autres, des lois en vigueur sur la vente des valeurs.

### **Exactitude des états financiers et tenue des registres**

La politique d'A&E consiste à communiquer au moment opportun des informations complètes, équitables, exactes et compréhensibles dans les rapports et les documents qu'elle rend public ou dans les dossiers des organismes de réglementation. Cette politique consiste à faire en sorte que toutes les transactions sont correctement reportées dans ses livres et dans ses registres. En outre, la politique d'A&E implique que tous les livres, registres et comptes bancaires ou autres dépôts d'actifs d'A&E devront être soumis à tous les contrôles habituels de comptabilité et d'audit et que la falsification de l'un de ces livres, registres ou comptes bancaires est strictement interdite. A&E exige une tenue de registre et une consignation des informations honnêtes et exactes afin de pouvoir prendre des décisions professionnelles responsables. Les registres devront également être conservés ou détruits conformément aux politiques d'A&E relatives à la conservation des registres.

### **Ressources et propriété intellectuelle de l'entreprise**

La propriété intellectuelle d'A&E est un bien de valeur. Le nom de l'entreprise et son logo représentent A&E, et une utilisation inadéquate pourrait nuire à l'image de l'entreprise ou entraîner des conséquences économiques. De plus, l'entreprise doit s'assurer que les normes adéquates sont respectées sur tout produit portant son nom. A&E dispose également du droit exclusif, sous les lois fédérales et certaines lois étrangères, d'utiliser ou de vendre des inventions brevetées et de distribuer des exemplaires de documents protégés par des droits d'auteur. L'application de ces droits est une étape importante

dans le maintien des avantages concurrentiels dont A&E bénéficie. En outre, A&E possède toutes les inventions, découvertes, idées et secrets commerciaux créés par le personnel d'A&E en poste ou produits grâce aux ressources de l'entreprise.

Pour exercer son activité d'entreprise, A&E utilise plusieurs systèmes électroniques y compris, mais sans s'y limiter : des téléphones, des téléphones portables, des systèmes de radiomessagerie, des dispositifs de messageries vocales, des ordinateurs fournis aux employés par A&E, des PDA (assistants personnels), des ordinateurs portables, des fax, des modems, des serveurs ainsi que les accès aux systèmes de messagerie et à Internet fournis par A&E. L'utilisation de ces dispositifs est soumise à des politiques spécifiques d'A&E. À aucun moment le personnel A&E n'est autorisé à utiliser ces outils de manière dérogatoire, inadaptée, perturbatrice, à l'encontre de l'éthique ou en infraction à la politique d'A&E ou aux lois en vigueur.

### **Communications avec le gouvernement**

La politique d'A&E consiste à coopérer avec les organismes gouvernementaux dans le bon déroulement de leurs attributions mais il est essentiel que les réponses à des enquêtes gouvernementales soient coordonnées au sein d'A&E. Les demandes d'informations ou de renseignements émanant d'autorités fédérales, nationales, locales ou municipales (autres que des demandes habituelles) doivent immédiatement être consignées par le récepteur auprès du service juridique d'A&E, avec tous les commentaires nécessaires. Le service juridique d'A&E doit accuser réception de toutes les demandes particulières et de la mise en œuvre des mesures pour une conformité dans les délais.

### **Communications avec le public**

Seuls les personnes désignées par le président d'A&E sont autorisées à s'exprimer au nom d'A&E auprès des médias, des analystes ou du public. A&E fait tout ce qui est en sa mesure pour communiquer de manière claire et précise avec les médias et le public afin de préserver l'intégrité de la relation entre l'entreprise et le public. Tout personnel d'A&E, lorsqu'il est contacté par les médias, des analystes ou toute personne posant des questions doit diriger cette personne vers le vice-président—Ressources humaines.

## Un engagement durable

Qualité, service, valeur et intégrité  
Il existe une différence.

Chez A&E, il incombe à chacun d'agir dans le respect de l'éthique, d'accomplir son travail et d'endosser la responsabilité de ses actions. Nos valeurs et nos politiques ont une portée internationale et il est nécessaire pour nous tous de prendre le temps de les comprendre pleinement et de les appliquer. La direction d'A&E sait quel défi cela représente pour chacun d'entre nous. Mais le succès de notre entreprise dépend de notre intégrité sur le marché, dans nos relations mutuelles et dans nos relations avec la communauté.

A&E maintiendra la surveillance de la conformité avec ce Code d'éthique mondial en plus de ses politiques et procédures. Cela comprendra une formation sur la conformité pour le personnel d'A&E partout dans le monde, autant que le Comité d'éthique le juge nécessaire. De plus, A&E peut réaliser des audits sur la mise en œuvre et le respect de ses politiques et de ses procédures qui présentent des implications réglementaires ou de conformité aux lois régissant les ventes de valeurs aux États-Unis.



## Confirmation du collaborateur

Merci de renvoyer ce document à votre directeur des ressources humaines ou au directeur général de votre site (pour intégrer votre fichier d'embauche de collaborateurs)

J'ai reçu un exemplaire du Code d'éthique mondial d'A&E. Je comprends les normes de conduite décrites dans ce dernier et qui concernent mon travail, et j'accepte de m'y conformer.

Signature \_\_\_\_\_

Nom \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

Service \_\_\_\_\_

Site \_\_\_\_\_

