



# Code de **Conduite** **Professionnelle**



Révisé June 22, 2022

*“Aidez l’industrie, et nous nous aiderons nous-mêmes. Réglez les problèmes du client, à un prix équitable, et à temps.”*

- John MacLean Sr.



## Message de Notre Président-Directeur Général

Pendant plus de 90 ans, MacLean-Fogg a établi des relations de confiance avec des intervenants majeurs à travers son engagement indéfectible envers un comportement intègre. Voilà le principe directeur de MacLean-Fogg depuis notre fondation en 1925 par mon arrière-grand-père, John MacLean, Sr. En même temps que nous avons établi un record de croissance soutenue en développant de nouvelles activités et de nouvelles régions, nous avons construit une réputation de conduite éthique et licite.

Ma plus grande fierté vient de **la manière dont nous atteignons nos objectifs**. Nous avons réussi grâce à notre engagement envers les valeurs fondamentales suivantes :

***Les employés constituent notre ressource la plus importante.***

***La sécurité et la conscience environnementale sont un objectif de premier plan.***

***Les clients sont au cœur de nos activités.***

***La qualité est une priorité majeure.***

***L'amélioration continue est notre mode de vie.***

***L'intégrité n'est jamais compromise.***

À un moment où un grand nombre de personnes sont plus cyniques que jamais sur la question des affaires, MacLean-Fogg doit continuer à gagner chaque jour un haut niveau de confiance d'intervenants en respectant non seulement la lettre de la loi, mais également son esprit. C'est pourquoi je demande à chaque membre de l'équipe de MacLean-Fogg de s'engager personnellement à suivre notre Code de conduite professionnelle. Le Code sert de guide pratique et de base pour les politiques et procédures de notre Société, qui fournissent toutes des conseils supplémentaires sur les comportements attendus.

Le Code s'applique également à tous les employés, administrateurs et dirigeants de MacLean-Fogg, et à tous les tiers qui font des affaires en notre nom. Quel que soit l'endroit où nous pouvons nous trouver et quel que soit notre rôle, nous sommes tous tenus d'assumer la responsabilité et la manière dont nous faisons des affaires selon les normes éthiques les plus élevées.

Ne faites rien qui puisse compromettre votre engagement envers nos normes. Je vous demande instamment de signaler toute conduite pouvant compromettre notre intégrité, et je vous assure que personne ne souffrira de conséquences négatives pour avoir posé des questions ou signalé des violations de bonne foi. Si vous avez une question ou une préoccupation quant à ce qu'est une conduite appropriée, abordez sans délai la question au moyen d'une ressource de conformité et d'éthique fournie par la Société.

Il n'y a pas de conflit entre l'excellent rendement financier et les normes de conformité et d'éthique élevées – le deux se renforcent mutuellement. Avec votre aide, notre conduite continuera à forcer le respect pour son intégrité et pour ses contributions positives pour nos clients et notre société.

Merci de participer à la préservation du **modèle de réussite avec intégrité** de MacLean-Fogg.

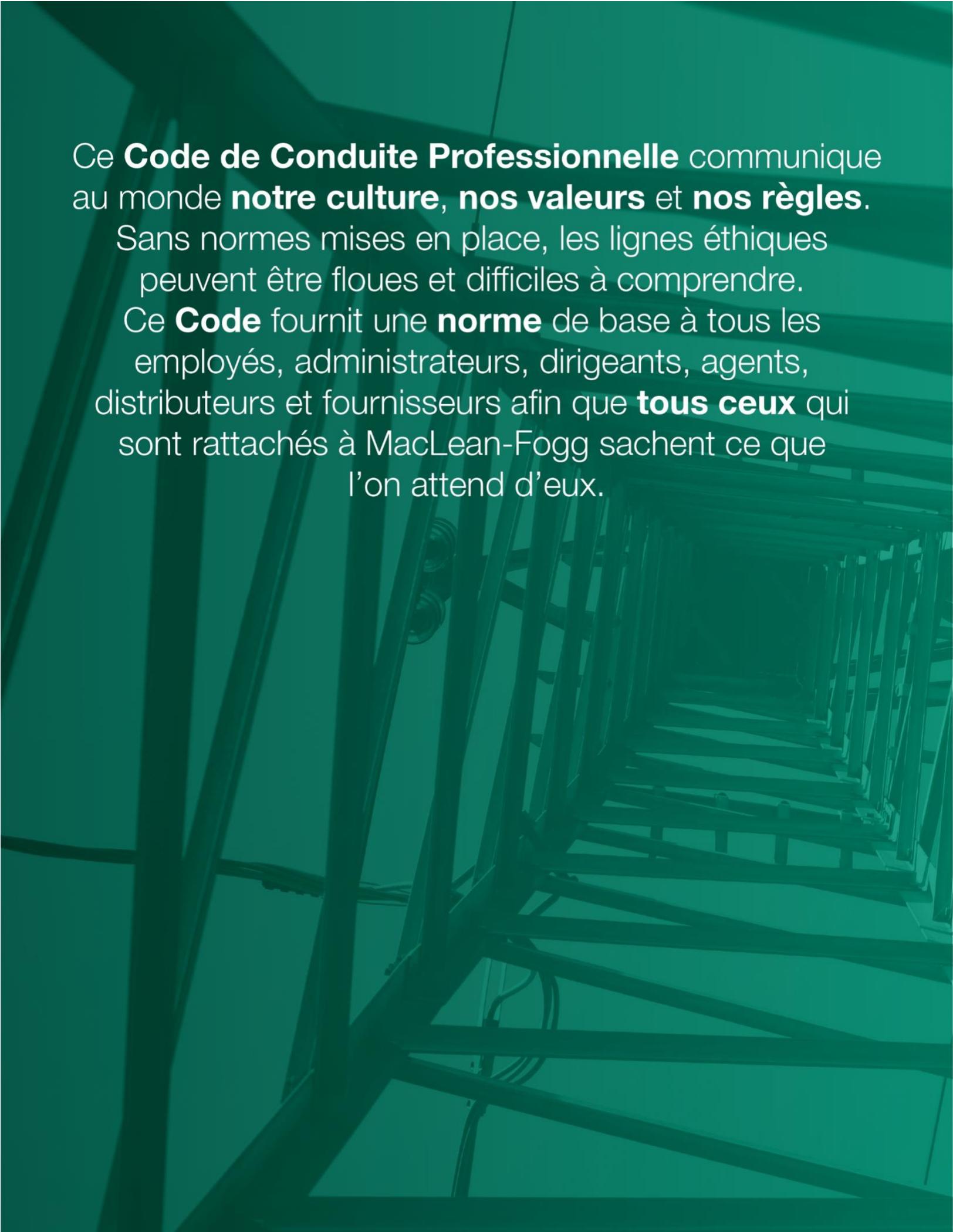
Cordialement,,



Duncan A. L. MacLean

# Table des Matières

<b>L'objectif du Code</b>	<b>5</b>
Utilisation du Code	6
Nos Responsabilités	6
Signalement et Enquête	7
<b>Relation Avec MacLean-Fogg</b>	<b>9</b>
Créer un Lieu de Travail Respectueux	10
Environnement, Santé et Sécurité	11
Protéger les Actifs et les Renseignements de la Société	13
Conflits d'intérêts	16
<b>Relations avec Autrui</b>	<b>19</b>
Anti-Corruption	20
Cadeaux, Divertissements et Marques d'Hospitalité	22
Concurrence Loyale	23
Commerce International	24
Publicité, Communication et Médias Sociaux	25
<b>Ressources de Conformité et d'éthique</b>	<b>27</b>



Ce **Code de Conduite Professionnelle** communique au monde **notre culture, nos valeurs** et **nos règles**.

Sans normes mises en place, les lignes éthiques peuvent être floues et difficiles à comprendre.

Ce **Code** fournit une **norme** de base à tous les employés, administrateurs, dirigeants, agents, distributeurs et fournisseurs afin que **tous ceux** qui sont rattachés à MacLean-Fogg sachent ce que l'on attend d'eux.



# L'objectif du Code

À MacLean-Fogg, nous nous engageons à conduire des affaires avec les niveaux d'intégrité les plus élevés, en respectant pleinement l'esprit et la lettre de la loi. Dans le cadre de cet engagement, nous devons faire ce qui convient et faire les bons choix dans nos activités quotidiennes. Cela comprend de faire en sorte de favoriser un environnement où nous nous traitons avec respect, livrons des produits de classe mondiale à nos clients, sommes dans une concurrence loyale et sommes fiers de notre Société.

Il n'est pas toujours facile d'identifier la bonne ligne de conduite. Dans les situations où une direction supplémentaire est requise, ce Code de conduite professionnelle (le « Code ») sert de guide pratique pour vous permettre de faire les bons choix juridiques et éthiques.

Le Code souligne de nombreuses exigences légales, éthiques et réglementaires importantes qui régissent les activités mondiales de MacLean-Fogg. Il fournit également des ressources pour obtenir des renseignements et des conseils supplémentaires sur la manière de signaler des violations potentielles.

**Vous devez lire, comprendre et respecter le Code. Nous comptons sur votre soutien incondicional des valeurs et principes contenus dans ce Code.**

## Notre Engagement Pour un Traitement Honnête et Équitable

Le conseil d'administration de MacLean-Fogg a adopté ce Code pour garantir une conduite honnête et éthique; le respect des lois et réglementations applicables; et une équité avec les clients, fournisseurs, concurrents et employés. Nous apprécions le véritable civisme et ne tirons pas profit d'autrui par la manipulation, la dissimulation, la présentation erronée de faits importants ou de toute autre pratique déloyale.

Ce code s'applique partout où nous faisons des affaires, également à l'ensemble des administrateurs et employés de MacLean-Fogg, notamment aux dirigeants et employés des filiales et sociétés affiliées de MacLean-Fogg. Nous attendons également de tous les administrateurs, fournisseurs, employés contractuels, consultants et autres agissant en notre nom de respecter les principes indiqués dans le Code.

## Respect de la Loi

MacLean-Fogg exige de l'ensemble de ses administrateurs, employés et quiconque agissant en son nom de se conformer à toutes les lois applicables partout où elle fait des affaires. Étant donné que nous sommes une société internationale, les lois de nombreuses juridictions différentes peuvent s'appliquer à notre travail. Là où les lois, cultures ou coutumes locales peuvent différer des principes et des normes établis dans ce Code, les membres de l'équipe doivent demander conseil au responsable de la conformité.

## Utilisation du Code

Le Code fournit des normes pour aider à guider votre comportement. Il ne s'adresse pas à toutes les situations auxquelles vous pouvez être confronté(e); il vise plutôt à compléter votre propre bon jugement, bon sens et connaissance de ce qui est juste. En tant que tel, toute conduite contraire à l'éthique ou illicite peut vous exposer à des mesures disciplinaires appropriées, même si cela n'est pas expressément mentionné dans le Code.

Ce Code contient également des références aux politiques de MacLean-Fogg qui fournissent des détails supplémentaires sur des sujets spécifiques. Les politiques de MacLean-Fogg sur des sujets spécifiques sont continuellement ajoutées et mises à jour et sont mises à la disposition des employés sur **le portail des ressources humaines**.

En cas de questions sur le Code ou sur la manière de gérer une situation spécifique, vous devez lire la politique de MacLean-Fogg associée à votre question (le cas échéant), parler avec un représentant des ressources humaines ou ESS local ou de l'entreprise, communiquer avec le responsable de la conformité de la Société, ou utiliser la ligne d'assistance téléphonique d'éthique et de conformité de MacLean-Fogg, ComplianceLine, sur **[app.mycompliancereport.com/report?cid=MF](http://app.mycompliancereport.com/report?cid=MF)** (ou les numéros sans frais indiqués sur le site Web).

## Nos Responsabilités

### Responsabilités en Tant Que Membre de L'équipe

MacLean-Fogg exige que tous les membres de l'équipe comprennent et se conforment aux normes décrites dans ce Code, ainsi qu'aux lois et politiques qui s'appliquent à vos fonctions au sein de la Société. Nous vous encourageons à chercher de l'aide en cas de questions sur des problèmes de conformité spécifiques ou sur ce qui constitue une conduite éthique et licite.

**«Je ne savais pas» ne sera pas une excuse pour un comportement contraire à l'éthique**

Tous les membres de l'équipe sont notamment tenus de:

- *Comprendre et se conformer à ce Code*
- *Se conformer à toutes les lois et réglementations applicables*
- *Chercher de l'aide en cas de questions*
- *Signaler sans délai toutes violations présumées au moyen des ressources de conformité décrites dans ce Code*
- *Assumer la responsabilité de leur propre conduite et être fier de leurs actions*

De temps en temps, vous serez tenu(e) de certifier que vous avez lu, compris et continuerez à vous conformer à ce Code.

**Le non-respect de l'une des normes contenues dans ce Code, notamment les exigences de signalement, peut entraîner plusieurs mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.**

## Responsabilités en Tant Que Gestionnaire

Tout membre de l'équipe gérant d'autres membres de l'équipe a une obligation spéciale de démontrer, promouvoir et garantir une conduite éthique et licite. Vous devez également vous assurer que les membres de votre équipe ne craignent pas les représailles s'ils ont une question ou souhaitent signaler une préoccupation impliquant des violations réelles ou potentielles de la loi ou du Code.

Tous les signalements que vous recevez sur des violations réelles ou potentielles doivent être portés sans délai à l'attention d'une ressource de conformité tel que prévu dans ce document.

Tous les gestionnaires sont notamment tenus de :

- Être un modèle positif
- S'assurer que les membres de votre équipe comprennent et se conforment à ce Code, aux politiques de MacLean-Fogg, et à l'ensemble des lois et réglementations applicables
- Souligner l'importance de ce Code et renforcer l'engagement de MacLean-Fogg à conduire des affaires en toute légalité et avec éthique
- Encourager une communication ouverte avec votre équipe
- Assurez-vous que la position de tolérance zéro de MacLean-Fogg sur les représailles contre les rapporteurs de bonne foi est appliquée

### Question

Je suis un gestionnaire et l'un des membres de notre équipe m'a signalé une violation potentielle du Code. Que dois-je faire ?

### Réponse

Vous devez encourager une communication ouverte du membre de votre équipe et vous assurer que la position de tolérance zéro de MacLean-Fogg sur les représailles contre les rapporteurs de bonne foi est appliquée.

Puis, vous devez examiner attentivement les faits et vous demander si l'action est à la fois légale et cohérente avec les valeurs et politiques de MacLean-Fogg et ce Code.

Enfin, si (i) vous pensez qu'une violation du Code a eu lieu, ou si (ii) vous vous demandez si une violation a eu lieu, vous devez immédiatement signaler le problème à l'une des ressources de conformité et d'éthique de la Société. Si vous êtes sûr(e) qu'aucune violation n'a eu lieu, vous devez discuter des raisons avec le membre de votre équipe.

Avant de déterminer un plan d'action où le bon choix peut ne pas être clair, demandez-vous toujours :

- Avez-vous examiné attentivement les faits ?
- L'action est-elle cohérente avec les valeurs et politiques de MacLean-Fogg et ce Code ?
- L'action est-elle légale ?
- Serais-je à l'aise en expliquant mon action aux membres de mon équipe et à mon gestionnaire ?
- Serais-je fier/fière que des amis et ma famille connaissent mon action ?

Dans la plupart des cas, si quelque chose semble contraire à l'éthique ou inapproprié, cela l'est probablement. Le simple fait que d'autres personnes font quelque chose ne signifie pas que c'est la bonne chose à faire.

## Signalement et Enquête

### Poser des Questions et Signaler les Violations

Nous avons tous le devoir d'aider la Société à dévoiler et sanctionner les activités illicites et à favoriser l'application de mesures appropriées sur les questions éthiques. Si vous avez connaissance d'un comportement qui viole, ou semble violer, ce Code, les politiques de MacLean-Fogg, ou les lois et réglementations applicables, **vous avez le devoir en vertu de ce Code de signaler le comportement sans délai.**

Il y a plusieurs manières de signaler des problèmes ou de poser des questions. Quelle que soit la voie que vous choisissiez, votre problème sera traité avec un même niveau élevé de gravité et d'importance.

Ce Code contient des coordonnées pour le signalement, notamment le site Web et le numéro sans frais de notre ligne d'assistance téléphonique ComplianceLine.

Vous pouvez signaler les violations de façon anonyme à travers notre ligne d'assistance téléphonique ComplianceLine. Veuillez comprendre cependant qu'il peut être difficile ou impossible pour MacLean-Fogg d'enquêter minutieusement sur les signalements faits de manière anonyme. Par conséquent, nous vous encourageons à envisager de partager votre identité pour permettre un suivi et améliorer la collecte des faits. Si vous décidez de rester anonyme, veuillez fournir autant d'information que possible dans votre signalement.

### Notre Engagement Envers L'absence de Représailles

Nous ne tolérerons aucun type de représailles contre un employé pour avoir fait un signalement ou participé à une enquête de bonne foi.

Agir de « bonne foi » signifie que vous pensez raisonnablement qu'une violation a eu lieu (ou aura lieu),

que vous divulguez tous les renseignements que vous avez et que vous pensez faire un signalement complet et précis. Quiconque exerçant des représailles contre un rapporteur de bonne foi fera l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Vous ne devez jamais déposer de rapports qui sont notoirement faux ou faits de mauvaise foi. Un signalement de mauvaise foi peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

#### Question

À quoi dois-je m'attendre après avoir fait un signalement de bonne foi?

#### Réponse

Après avoir fait un signalement aux ressources de conformité et d'éthique de MacLean-Fogg, vous pouvez vous attendre à ce qui suit :

- *Votre signalement sera pris très au sérieux.*
- *Votre signalement fera l'objet d'une enquête sans délai et approfondie.*
- *Votre signalement et votre identité seront traités de façon confidentielle dans la mesure du possible et permise par la loi.*
- *Votre signalement sera transmis de manière appropriée, notamment, le cas échéant, au conseil d'administration de MacLean-Fogg.*
- *Si vous avez divulgué votre identité, vous recevrez des communications de suivi concernant la réception et la clôture finale de votre signalement.*
- *Vous ne ferez l'objet d'aucune forme de représailles suite à votre signalement de bonne foi.*

## Enquêtes et Confidentialité

Nous répondrons à tous les signalements dans les meilleurs délais. Nous traiterons des renseignements fournis de manière confidentielle dans la mesure du possible et permise par la loi, tout en menant une enquête approfondie.

Les personnes compétentes au sein de la Société seront désignées pour enquêter sans délai sur l'ensemble des signalements. Dans certaines circonstances, des enquêteurs externes et un conseiller juridique peuvent également être impliqués. En tant que membre de l'équipe, vous êtes tenu(e) de participer pleinement à toutes les enquêtes ou vérifications internes et externes. Cela comporte de répondre aux enquêtes de manière honnête et de divulguer tous les renseignements pertinents que vous détenez; les fausses déclarations ou la non-divulgation peuvent entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

## Conséquences de Violation du Code

À MacLean-Fogg, le comportement éthique est une valeur fondamentale, et nous prenons les violations du Code très au sérieux. Le non-respect de ce Code peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement et à une action en justice dans certains cas.

#### Question

Je pense avoir été témoin d'une violation du Code, mais je n'en suis pas sûr(e). Que dois-je faire?

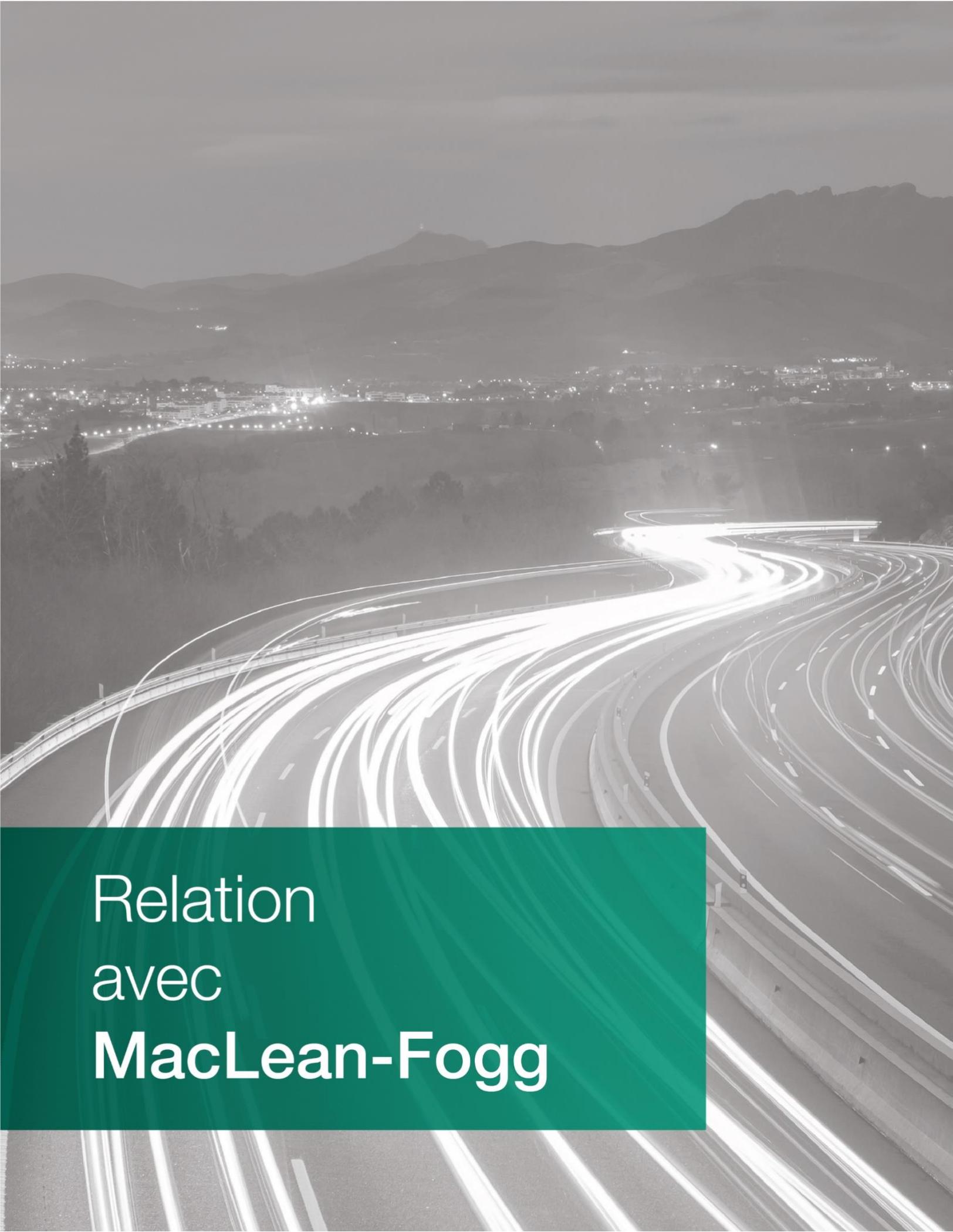
#### Réponse

Si vous suspectez raisonnablement une violation de ce Code, vous devez la signaler. Signaler un problème de « bonne foi » ne signifie pas que vous avez tous les faits ou que vous avez « raison ». Cela signifie que vous pensez que les renseignements que vous fournissez sont précis et véridiques et que vous êtes ouvert(e) et honnête dans les renseignements que vous partagez.

Plus le problème est signalé tôt, plus il peut être réglé tôt. Même si vous ne disposez pas de tous les faits, vous devez discuter de ce que vous savez sur les violations présumées avec votre gestionnaire ou l'une des ressources de conformité et d'éthique de MacLean-Fogg. En agissant de la sorte, vous aurez rempli votre obligation définie par ce Code et contribuerez à garantir que nous pouvons examiner attentivement la question pour déterminer si une violation a eu lieu.

## Ressources de conformité et d'éthique

Les coordonnées des ressources de conformité et d'éthique de MacLean-Fogg se trouvent à la fin de ce Code.



Relation  
avec  
**MacLean-Fogg**

Nous assurer que les membres de notre équipe travaillent dans les meilleures conditions de sécurité possibles, sont traités avec équité et dignité, et évoluent dans un environnement d'intégrité est une priorité. Créer et maintenir un tel environnement requiert le soutien et l'engagement de tous les membres de notre équipe.

Les politiques contenues dans ce Code servent de guide. Il relève de la responsabilité de tous les membres de l'équipe de s'engager envers MacLean-Fogg, et envers chacun, pour toujours travailler en gardant l'honnêteté, l'intégrité, l'équité et la sécurité à l'esprit.

## Créer un Lieu de Travail Respectueux

### Les Employés Font la Différence

**Notre Norme** : *Créer un environnement de travail positif qui favorise l'équité pour autrui.*

Les actifs les plus importants de MacLean-Fogg sont les hommes et les femmes qui travaillent dur chaque jour pour servir nos clients. Avoir une main d'œuvre hautement qualifiée et engagée est essentiel à notre réussite commune en tant que Société.

MacLean-Fogg s'est fermement engagée à traiter de façon équitable tous les membres de l'équipe dans un environnement de travail sûr et sain. La même norme s'applique également aux individus et aux organisations avec lesquels nous travaillons ou cherchons à faire des affaires, notamment nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Nous sommes tous tenus de parler si nous vivons ou sommes témoins d'une conduite qui viole ces normes.

### Égalités D'accès à L'emploi

**Notre Norme** : *Nous encourageons une main d'œuvre diversifiée et inclusive.*

En tant que société mondiale, nous considérons la diversité comme un avantage concurrentiel. Nous prenons toujours l'ensemble des décisions d'embauche, de rémunération et de promotion en fonction des mérites, des qualifications et du rendement d'un individu. MacLean-Fogg s'est engagée à inclure les sociétés commerciales appartenant à des minorités ou des femmes dans les projets de marchés.

MacLean-Fogg, les membres de notre équipe et les tiers avec lesquels nous travaillons ne doivent en aucun cas tolérer de discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, la préférence ou l'orientation sexuelle, la citoyenneté, le statut marital ou familial, le statut de vétéran, l'information génétique, l'origine nationale, l'âge, le handicap ou tout autre statut protégé par la loi.

## Anti-Harcèlement

**Notre Norme** : *Nous agissons de manière professionnelle et sommes respectueux vis-à-vis des autres membres de l'équipe et quiconque avec qui nous faisons des affaires.*

À MacLean-Fogg, nous traitons tout le monde – qu'il s'agisse des collègues de notre équipe, des clients, fournisseurs ou autres partenaires commerciaux – avec respect et dignité. Chaque personne mérite de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de comportement irrespectueux.

MacLean-Fogg ne tolérera aucune forme de harcèlement ou aucun comportement créant un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant pour une autre personne.

Parmi les exemples de harcèlement citons :

- *Le harcèlement sexuel, sous forme de contact physique ou de gestes importun(s).*
- *Les commentaires, les blagues ou les actions offensant(e)s (notamment, par exemple, toutes les activités impliquant du divertissement pour adultes).*
- *Les images ou documents offensant(e)s ou explicite(s).*
- *Les insultes à caractère racial ou ethnique.*
- *Les brimades ou l'intimidation.*

### Question

L'un de mes superviseurs m'a demandé plusieurs fois de nous rencontrer pour prendre un verre après le travail. Je lui ai répété à maintes reprises que je ne suis pas disponible le soir, mais il continue de le me demander. La semaine dernière, il a indiqué que si je le rejoignais pour prendre un verre, cela pourrait m'être très utile pour obtenir la promotion que l'on m'a promise. Cela ne semble pas juste que je sois obligé(e) de sortir prendre un verre pour obtenir la promotion que je mérite. Ma réaction est-elle excessive?

### Réponse

Non. Votre réaction n'est pas excessive. Si votre superviseur vous met mal à l'aise et sous-entend que votre refus de répondre à sa demande peut avoir un impact sur vos chances de promotion, cela n'est pas acceptable. Vous devez signaler immédiatement ce comportement à l'une de vos ressources de conformité. N'oubliez jamais que MacLean-Fogg interdit strictement les représailles pour les allégations faites de bonne foi.

Si vous avez le sentiment d'avoir été harcelé(e) ou d'avoir été témoin d'un comportement de harcèlement, vous devez d'abord en parler avec la partie contrevenante.

Si cela ne règle pas le problème, ou si vous vous sentez mal à l'aise à traiter directement du problème, vous devez alors le signaler immédiatement à votre gestionnaire, au responsable des ressources humaines, au responsable de la conformité ou à la ligne d'assistance téléphonique ComplianceLine. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la **Politique anti-harcèlement** de MacLean-Fogg sur notre Système de libre-service des employés ou sur [macleanfogg.com](http://macleanfogg.com).

## Violence Sur le Lieu de Travail

**Notre Norme :** *Nous soutenons un environnement exempt de violence, de brimades, de menaces ou d'intimidation.*

Aucun membre de l'équipe ou partenaire commercial ne doit conduire d'autres individus à craindre raisonnablement pour leur sécurité personnelle ou pour la sécurité de leur famille, leurs amis ou leurs biens. MacLean-Fogg interdit la possession d'armes, d'explosifs et d'autres armes sur la propriété de la Société ou lors de la conduite d'affaires de la Société, à moins que cette interdiction ne viole la loi locale.

Si vous êtes confronté(e) à une situation impliquant de la violence, des menaces ou des brimades, vous devez en parler à votre gestionnaire ou à un représentant des ressources humaines. Si nécessaire, vous devez appeler les autorités d'urgence appropriées. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la **Politique contre la violence sur le lieu de travail** de MacLean-Fogg et notre **Politique contre les armes** sur notre Système de libre-service des employés.

## Droits de l'Homme

**Notre Norme :** *Nous soutenons un environnement exempt de violence, de brimades, de menaces ou d'intimidation.*

MacLean-Fogg reconnaît ses obligations en tant qu'entreprise socialement responsable et cherche à favoriser le bien-être des membres de son équipe, de ses clients et de ses communautés. Notre Société et nos actionnaires participent à des programmes et des initiatives qui améliorent la qualité de vie dans les secteurs où ils travaillent, vivent et font des affaires. Nous nous sommes engagés à appliquer des pratiques de travail équitables et à nous conformer à toutes les lois qui protègent les droits humains des travailleurs. Tous les membres de l'équipe seront employés volontairement et recevront une compensation légale. MacLean-Fogg n'aura pas recours au travail des enfants ou au travail forcé dans ses opérations et ne tolérera aucun fournisseur ou partenaire commercial participant à ces atteintes au droit de l'homme.

### Question

Un collègue que je connais depuis plusieurs années est récemment passé au-dessus d'une promotion. Même s'il était connu comme ayant du tempérament, il n'a jamais été violent ou menaçant. Cependant, sa récente discussion sur le fait de « rendre la monnaie de sa pièce » à notre superviseur me concerne. Que dois-je faire?

### Réponse

Tout comportement ou langage menaçant au travail est interdit. Vous devez signaler l'incident immédiatement, même si vous n'êtes pas certain(e) de la véritable intention de la personne. La sécurité physique des membres de notre équipe est d'une importance capitale pour nous, et MacLean-Fogg prendra toutes les mesures possibles pour protéger le bien-être de ses employés.

## Environnement, Santé et Sécurité

### Un Lieu Sain et Sûr Pour Travailler

**Notre Norme :** *Rien n'est plus important que la sécurité.*

La sécurité des membres de notre équipe est la principale priorité à MacLean-Fogg. Notre objectif est la mission zéro : zéro blessure, zéro maladie, zéro incident environnemental sont réalisables. La sécurité existe seulement avec l'apport de tous et commence par les membres de l'équipe travaillant sur le terrain dans une atmosphère où chacun est autorisé à apporter des améliorations.



La sécurité est la responsabilité de tous. Chacun d'entre nous doit s'efforcer de prévenir et de réduire les blessures personnelles résultant de l'équipement, des machines ou de matériaux dangereux. Nous ne devons jamais compromettre les procédures de sécurité pour accroître la productivité ou le rendement. Le rendement à l'échelle mondiale en matière de santé et de sécurité améliore notre capacité à produire des produits de qualité de classe mondiale.

### Question

Mon site de fabrication a une importante commande à satisfaire. Nous fonctionnons à pleine capacité et sommes sous pression pour sortir le produit. L'une des pièces d'équipement ne fonctionne pas correctement, et je pense que cela est dangereux. Si nous arrêtons l'équipement, il est possible que nous ne puissions pas respecter les délais de transport. Que dois-je faire?

### Réponse

Vous devez signaler immédiatement la situation à votre gestionnaire pour vous assurer que l'équipement est sûr. À MacLean-Fogg, la pression pour réussir ne peut jamais être une excuse pour prendre des raccourcis qui compromettraient la sécurité. Si vous n'êtes pas à l'aise pour en discuter avec votre gestionnaire, ou qu'il ou elle ne prend pas les mesures appropriées, communiquez avec votre représentant ESS, votre représentant local des ressources humaines, ou une autre ressource de conformité et d'éthique.

Tous les membres de l'équipe sont tenus de connaître, comprendre et se conformer aux lois, réglementations et politiques de sécurité qui s'appliquent à leur domaine de responsabilité. Le fait de suivre ces exigences permet non seulement de garantir votre propre sécurité, mais également la sécurité d'autrui.

Si vous vivez ou êtes témoin d'une blessure relative au travail, vous devez la signaler dès que possible à votre gestionnaire ou votre représentant des ressources humaines.

### Question

Je me suis blessé(e) en travaillant par terre, mais je subis des pressions de mon superviseur pour ne pas le signaler et il me demande d'effectuer des travaux légers à la place. Que dois-je faire?

### Réponse

Vous devez signaler votre blessure conformément aux politiques et procédures ESS de MacLean-Fogg et à ce Code. Un superviseur ne doit jamais exercer de pression sur un employé pour dissimuler une blessure professionnelle afin d'atteindre des objectifs de sécurité. Les travaux légers ne constituent pas une alternative à un rapport de blessure dûment déposé. Veuillez également garder à l'esprit que vous n'êtes pas tenu(e) de vous rendre chez votre médecin traitant et de payer une franchise si votre blessure est de nature professionnelle. Dans ce cas, si vous ne pouvez pas convaincre votre superviseur de signaler dûment votre blessure, vous devrez peut-être entrer en contact avec une ressource de conformité et d'éthique. Ces derniers sont les suivants :

- *ESS local ou d'entreprise*
- *Les ressources humaines locales ou de l'entreprise*
- *La ligne d'assistance téléphonique ComplianceLine*
- *Le responsable de la conformité de la Société*

MacLean-Fogg est un lieu de travail sans tabac et cigarette électronique, et nous encourageons les membres de l'équipe à faire des suggestions de méthodes novatrices pour nous permettre d'améliorer en continu nos procédures de santé et de sécurité. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la **Politique relative à la santé au travail** de MacLean-Fogg sur notre Système de libre-service des employés.

## Consommation et Abus de Substances

**Notre Norme** : *MacLean-Fogg maintient un lieu de travail exempt de toute forme d'abus de substances.*

MacLean-Fogg interdit la consommation, la possession ou la distribution de drogues illicites ou de substances réglementées. Les membres de l'équipe ne sont pas autorisés à être sous l'influence de substances illicites ou réglementées ou d'alcool, ou d'abuser de médicaments sur ordonnance au travail ou dans les locaux de MacLean-Fogg. Vous ne pouvez pas consommer d'alcool sur la propriété de MacLean-Fogg ou sur des lieux de travail, sauf en cas d'autorisation par la direction. De plus, les employés ne seront pas autorisés à travailler si leur consommation de drogues licites crée une condition dangereuse.

MacLean-Fogg se réserve le droit de rechercher la propriété de la Société à tout moment, dans la mesure où le droit local le permet. Si des substances réglementées, interdites ou illicites sont trouvées, elles seront confisquées et, le cas échéant, remises aux autorités locales.

Les drogues et l'alcool peuvent nuire à votre capacité de faire votre travail et mettre en danger d'autres membres de l'équipe. Les membres de l'équipe qui violent la **Politique sur les drogues et l'alcool** de MacLean-Fogg (disponibles sur notre site Web des politiques) feront l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tous les membres de l'équipe sont tenus de signaler toutes les violations de ces principes directeurs à leur gestionnaire ou à leur représentant local des ressources humaines.

## Protection de L'environnement

**Notre Norme** : *Nous menons nos affaires de façon à protéger l'environnement, nos employés et le public.*

Nous devons entretenir la propriété que nous avons le privilège d'utiliser en protégeant l'environnement et ses ressources naturelles.

Nous nous efforçons de fournir des produits et des services qui ont un impact minime sur l'environnement. Nous cherchons également à être toujours plus efficaces en termes de consommation d'énergie et de ressources naturelles en concentrant nos efforts sur le recyclage et l'élimination responsable.

#### Question

Une pièce d'équipement présente une fuite de liquide. Que dois-je faire?

#### Réponse

D'après ce Code et les politiques de MacLean-Fogg, chacun d'entre nous est tenu de prendre des mesures pour éliminer les situations qui pourraient nuire à l'environnement. Vous devez discuter immédiatement de la situation avec votre superviseur, votre représentant ESS local ou le gestionnaire de l'usine.

Chacun d'entre nous est tenu de connaître, comprendre et se conformer aux lois, réglementations et politiques environnementales qui s'appliquent à son domaine de responsabilité au sein de MacLean-Fogg. Chacun d'entre nous doit s'efforcer de réduire les déchets et d'éliminer les situations qui nuisent à l'environnement dans ses décisions quotidiennes. Si vous avez des questions ou des préoccupations sur la manière dont nos opérations ont un impact sur l'environnement, vous devez en parler avec votre superviseur ou communiquer avec votre représentant ESS local, ou le responsable de la conformité.

#### Question

Mon superviseur m'a demandé d'effectuer une tâche qui, d'après moi, viole les lois environnementales applicables. Que dois-je faire?

#### Réponse

Ne faites jamais de supposition sur les lois environnementales. Si vous n'êtes pas sûr(e), consultez votre superviseur pour vous assurer que vous avez compris la demande. Si vous avez le sentiment que la demande viole le droit de l'environnement, signalez votre préoccupation à votre gestionnaire d'usine, votre représentant ESS local, ou une autre ressource de conformité et d'éthique.

## Protéger les Actifs et les Renseignements de la Société

### Fraude, Gaspillage ou Usage Abusif

**Notre Norme :** Nous sommes tous tenus de protéger les actifs de MacLean-Fogg et de garantir leur utilisation prudente et légitime.

Tous les membres de l'équipe sont tenus de protéger les actifs de la Société et de les protéger contre la fraude, l'usage abusif ou le gaspillage. Ce devoir s'étend aux actifs corporels tels que l'argent, l'équipement, le matériel et les biens immobiliers.

Cela s'étend également aux biens incorporels tels que les secrets commerciaux, les plans d'affaires, les logiciels informatiques, les données enregistrées électroniquement, et d'autres renseignements confidentiels ou exclusifs.

#### Question

Je travaille occasionnellement à domicile. Puis-je utiliser mon ordinateur personnel pour stocker l'information de la Société dont j'ai besoin pour faire mon travail?

#### Réponse

Non. MacLean-Fogg a mis en place des systèmes sur les dispositifs informatiques de la Société pour protéger et conserver nos documents commerciaux. Vous devez conserver des copies électroniques des documents de la Société sur des dispositifs de la Société seulement. Si vous souhaitez travailler à domicile, veuillez travailler avec le service de TI local pour obtenir une alternative autorisée.

Les actifs de la Société sont fournis à des fins commerciales de MacLean-Fogg seulement. N'utilisez pas les actifs de la Société pour l'intérêt personnel de quiconque autre que MacLean-Fogg. Nous sommes tous tenus d'utiliser et de conserver les actifs de la Société avec soin et conformément aux politiques spécifiques de MacLean-Fogg applicables à ces actifs.

De plus, les ressources électroniques de la Société, notamment les renseignements créés, accessibles, transmis ou stockés à l'aide des systèmes de la Société, sont considérées comme un outil commercial qui sera contrôlé par la Société pour garantir une utilisation appropriée dans la mesure autorisée par la législation locale.

Pour vous assurer que nos actifs sont protégés :

- *Faites preuve de bon sens. Par exemple, l'appel téléphonique ou le courriel personnel occasionnel de votre lieu de travail est acceptable. Les appels ou les courriels excessifs constituent un usage abusif des actifs.*
- *Les politiques de la Société peuvent autoriser l'utilisation personnelle de certains actifs comme les voitures ou les appareils de communication sans fil de la société.*
- *Consultez toujours les politiques spécifiques pertinentes pour vous assurer que vous utilisez les actifs de la Société comme prévu.*
- *Suivez les procédures de sécurité établies pour toutes les ressources informatiques que vous utilisez pour protéger contre les virus informatiques et protéger vos comptes et vos mots de passe.*

#### Question

Je prends des vacances où je veux déconnecter. Suis-je autorisé(e) à laisser mon ordinateur portatif avec un collègue pour gérer des approbations en mon nom? J'ai confiance en cette personne et cela ne me dérange pas de partager mon mot de passe.

#### Réponse

Non. Les employés ne doivent jamais donner leur mot de passe personnel, à quiconque. Partager votre ordinateur portatif ou vos mots de passe porte atteinte à la sécurité de nos systèmes et met votre collègue en position de violation de la politique de MacLean-Fogg.

## Renseignements Exclusifs et Propriété Intellectuelle

**Notre Norme :** *Tous les membres de l'équipe sont tenus de protéger la propriété intellectuelle de MacLean-Fogg et de respecter les droits de propriété intellectuelle d'autrui.*

Notre propriété intellectuelle, notamment nos brevets, marques de commerce, droits d'auteur, secrets commerciaux, inventions et notre savoir-faire, représentent certains de nos actifs les plus précieux et sont essentiels pour offrir de l'innovation à nos clients. Protéger la propriété intellectuelle de MacLean-Fogg est une responsabilité importante. Communiquez avec le responsable de la conformité ou un autre cadre dirigeant de la Société si vous suspectez un usage abusif de notre propriété intellectuelle.

De plus, au cours de votre travail avec MacLean-Fogg, vous pouvez être en contact avec des renseignements confidentiels précieux qui nous donnent un avantage compétitif. Les renseignements confidentiels comprennent tous les renseignements non publics qui pourraient être utilisés pour nos concurrents, ou préjudiciables pour MacLean-Fogg, nos clients, nos fournisseurs ou nos intervenants. Les renseignements confidentiels comprennent, entre autres, des renseignements financiers, des plans d'affaires, des plans de produits, des processus opérationnels, des données stratégiques et commerciales, ainsi que des renseignements sur les membres de notre équipe, nos clients, fournisseurs et partenaires commerciaux.

Tous les membres de l'équipe de MacLean-Fogg et les partenaires commerciaux sont tenus de protéger les renseignements confidentiels de MacLean-Fogg contre la perte, l'utilisation abusive, le détournement ou toute divulgation non autorisée.

#### Question

Je suis un ingénieur qui travaille sur un prototype pour un nouveau lancement de produit pour lequel je suis très enthousiaste. Puis-je partager des détails sur ce point avec ma famille et mes amis?

#### Réponse

Non. La divulgation de renseignements exclusifs et confidentiels à travers ce qui semble être une discussion innocente ou inoffensive pourrait être très préjudiciable pour MacLean-Fogg et nos partenaires. Les pièces prototypes ne peuvent être protégées comme des secrets commerciaux que jusqu'à ce que des demandes de brevet puissent être déposées. Il convient de veiller en particulier à ne pas divulguer de prototypes, sauf en cas d'autorisation par le directeur des affaires juridiques ou la haute direction.

Pour garantir que nos renseignements financiers sont protégés, vous ne devez **PAS**:

- *Divulguer de renseignements confidentiels sur la Société, les clients ou les partenaires commerciaux sans approbation et en cas de nécessité absolue.*
- *Discuter de renseignements confidentiels avec des membres de votre famille, des associés commerciaux ou des amis.*
- *Rechercher ou accepter des renseignements confidentiels sur un concurrent de manière illicite ou contraire à l'éthique.*
- *Divulguer de renseignements confidentiels de ou concernant un ancien employé.*
- *Échanger de renseignements confidentiels avec quiconque en dehors de MacLean-Fogg, sauf si les renseignements font l'objet d'un accord de confidentialité/non-divulgation.*

**L'obligation de préserver tous les renseignements confidentiels continue de s'appliquer même une fois que votre relation avec MacLean-Fogg a pris fin.**

#### Question

Mon équipe de production a créé un nouveau processus de production sympathique. Puis-je enregistrer sur bande-vidéo et publier sur ma page Facebook ou sur YouTube?

#### Réponse

Non. Nos processus de production sont exclusifs et confidentiels, et ne doivent pas être partagés en dehors de MacLean-Fogg. De plus, aucune vidéo ou image (soit de l'équipement, soit de personnes) prise au sein d'une installation de MacLean-Fogg ne doit être partagée sur des médias sociaux, sauf autorisation du directeur général de l'installation, et ne peut être partagée/publiée que par l'équipe de marketing.

Il est également important d'utiliser la propriété intellectuelle d'autrui obtenue légalement de manière appropriée et conformément à l'ensemble des lois et des accords applicables.

Nos clients, fournisseurs et coentrepreneurs nous confient leurs renseignements confidentiels et exclusifs, et il est essentiel que nous les gérons avec le plus grand soin pour mériter leur confiance continue.

#### Question

Un collègue d'une autre société a recommandé une vidéo de formation de sécurité qui a, d'après lui, été utile pour son équipe. J'aimerais montrer la vidéo à mon équipe. Puis-je emprunter sa vidéo et faire une copie?

#### Réponse

Non. Les enregistrements vidéo sont protégés par le droit d'auteur, ce qui signifie qu'ils ne doivent pas être copiés. Parfois, même la vidéo originale ne peut pas être empruntée et remontrée sans l'autorisation préalable du propriétaire du droit d'auteur. Si vous souhaitez montrer la vidéo à votre équipe, vous devez acheter une copie légitime. Par ailleurs, sachez que certains enregistrements vidéo, même lorsqu'ils ont été achetés, sont disponibles uniquement pour une utilisation spécifique ou une présentation unique. Vérifiez les droits obtenus par MacLean-Fogg avant d'acheter et de montrer la vidéo.

Vous devez signaler à votre gestionnaire ou au responsable de la conformité si vous suspectez une utilisation ou divulgation non autorisée de notre propriété intellectuelle, ou des renseignements confidentiels et exclusifs.

### Intégrité Financière et Signalement

**Notre Norme :** *Nous tenons des documents financiers complets et précis qui reflètent fidèlement l'état et les résultats de la Société conformément aux PCGR et, le cas échéant, à d'autres principes légaux.*

La précision et l'exhaustivité des documents commerciaux et financiers de MacLean-Fogg sont essentielles à notre crédibilité. Nous sommes tenus d'enregistrer correctement toutes les transactions de la Société de façon exhaustive et opportune conformément aux Principes comptables généralement reconnus (PCGR) des É.-U. et, le cas échéant, à d'autres principes locaux ou légaux.

Nous attendons de tous les membres de l'équipe qu'ils respectent l'ensemble des exigences légales et contractuelles et des commandes et politiques internes applicables liées à la communication de l'information financière. Concernant ces exigences, tous les membres de l'équipe doivent toujours obtenir une documentation

suffisante pour soutenir tous les renseignements entrés dans les livres, registres et comptes de la Société.

Vous ne devez pas structurer ou enregistrer une transaction, un actif, un passif ou une demande de remboursement, ou adopter une autre conduite afin de contourner le système de contrôles internes de MacLean-Fogg.

Chaque membre de l'équipe impliqué dans la préparation, le traitement, l'enregistrement et/ou la certification des documents financiers doit :

- *S'assurer d'une rédaction, vérification et analyse attentives de l'ensemble des rapports financiers pour garantir leur exactitude et exhaustivité.*
- *Ne jamais déformer sciemment, ou pousser d'autres individus à déformer, des détails sur la Société à des entités publiques, des auditeurs, des actionnaires ou toute autre personne.*
- *Comprendre et respecter les exigences de divulgation applicables à la Société.*
- *Comprendre et respecter les politiques de contrôle internes sur les rapports financiers.*

Étant donné que l'intégrité de nos livres et registres est essentielle, chaque membre de l'équipe est tenu de signaler immédiatement toute entrée ou tout enregistrement inexact(e), faux/se ou trompeur/se à son/sa superviseur et/ou au responsable de la conformité.

#### Question

Je suis contrôleur de division et mon DG m'a demandé d'enregistrer des dépenses cumulatives qui ne sont pas conformes aux PCGR. Que dois-je faire?

#### Réponse

Discutez avec votre DG sur la raison pour laquelle vous pensez qu'elles ne sont pas conformes. Si vous n'êtes pas satisfait(e) de ce résultat, signalez le problème au responsable de conformité ou au moyen d'ComplianceLine. Si un membre de l'équipe soumet une préoccupation de bonne foi selon laquelle une transaction n'a pas été enregistrée correctement et conformément aux PCGR, il ou elle doit signaler cette préoccupation immédiatement au responsable de la conformité ou au moyen d'ComplianceLine.

**Le fait de ne pas signaler une préoccupation de bonne foi constitue une violation de ce Code.**

## Gestion de Documents

**Notre Norme :** *Nous créons et conserverons des documents commerciaux honnêtes, précis et exhaustifs conformément à l'ensemble des lois et accords commerciaux applicables.*

Au cours de nos opérations quotidiennes, nous générons de grandes quantités de documents commerciaux importants. Ces derniers se présentent sous diverses formes : courriels, propositions, factures, notes de frais et contrats. Ils peuvent être au format électronique ou imprimé, et peuvent être conservés dans nos locaux ou hors site. Un « registre commercial » comprend tous les registres ou toutes les données qui sont créé(e)s, reçu(e)s et/ou géré(e)s par la Société comme preuve d'une obligation légale ou d'une opération commerciale ayant une valeur opérationnelle, légale ou réglementaire.

Nous prenons de nombreuses décisions opérationnelles importantes en fonction de l'information créée par les membres de l'équipe de l'ensemble de l'organisation, c'est pourquoi de l'information financière inexacte ou incomplète peut avoir des conséquences négatives lourdes. Dès que nous créons, conservons, approuvons ou analysons des documents commerciaux, nous sommes tous tenus de garantir leur précision et leur exhaustivité.

Nous devons conserver soigneusement tous les documents commerciaux et ne les détruire que conformément à nos politiques de gestion des documents. Ne maquillez jamais les documents, ne les détruisez jamais sans autorisation ou ne les modifiez jamais afin de dissimuler un acte répréhensible potentiel.

Pendant un litige, une menace de poursuite en justice, des enquêtes administratives ou internes, nous pourrions être tenus d'empêcher la destruction ou l'altération des documents commerciaux applicables afin qu'ils puissent être produits à des fins de révision. Si une telle « mise en suspens pour des raisons juridiques » est mise en œuvre, vous en serez informé(e) par les ressources humaines. À ce moment-là, vous recevrez des instructions spécifiques pour préserver et ne pas supprimer ou bien modifier les documents commerciaux applicables.

## Confidentialité et Sécurité des Données

**Notre Norme :** *Nous respectons et protégeons la confidentialité et les renseignements personnels des membres de notre équipe, de nos clients, fournisseurs et partenaires commerciaux.*

La société MacLean-Fogg s'est engagée à protéger la confidentialité et la sécurité des renseignements personnels de nos employés.

La Société recueillera, transmettra, divulguera ou utilisera des renseignements personnels uniquement en conformité avec la législation applicable et uniquement à des fins commerciales légitimes. La protection des renseignements personnels sur des individus comprend la préservation de la confidentialité des noms, âges, nationalités, renseignements bancaires, antécédents criminels, etc.

Les employés ayant accès à, ou travaillant avec, le renseignements personnels des employés de MacLean-Fogg sont tenus de traiter l'information de manière appropriée et de prendre toutes les mesures raisonnables pour préserver sa confidentialité. Le fait de ne pas préserver la confidentialité et sauvegarder les données personnelles peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les renseignements que nous recueillons et stockons sur les clients, les fournisseurs et les autres tiers sont également confidentiels et sensibles par nature. Ces données doivent être utilisées uniquement à des fins commerciales légitimes de MacLean-Fogg. Aucun membre de l'équipe ne doit partager ces renseignements avec quiconque en dehors de la Société sans autorisation du tiers.

## Conflits d'intérêts

### Conflits en Général

**Notre Norme :** *Nous sommes tenus d'agir dans les meilleurs intérêts de la Société en tout temps.*

À MacLean-Fogg, nous respectons le droit des membres de notre équipe de gérer leurs affaires et investissements personnels. En même temps, nous ne devons pas participer à des activités qui créent, ou bien semblent créer, un conflit entre nos propres intérêts et les intérêts de MacLean-Fogg, ou qui compromettent notre objectivité. Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque vous, votre famille ou quelqu'un avec qui vous avez une relation personnelle étroite a un intérêt financier dans une organisation qui fait des affaires avec, ou est en concurrence avec, MacLean-Fogg.

Les personnes avec lesquelles vous avez une « relation personnelle étroite » peuvent être :

- *Un conjoint, un partenaire, une autre personne importante*
- *Des membres de la famille proche*
- *Des beaux-parents*
- *Des cousins, oncles, tantes, nièces, neveux*
- *Toute personne vivant au même domicile que vous*

#### Question

Mon oncle détient des intérêts dans une société qui a fourni du matériel à MacLean-Fogg pendant plusieurs années. J'ai récemment été embauché(e), et à mon nouveau poste, je suis maintenant habilité(e) à conclure un contrat avec le même fournisseur. Suis-je confronté(e) à un conflit d'intérêts?

#### Réponse

Oui. Même si le fournisseur est un fournisseur de longue date de la Société, une apparence de conflit a maintenant été créée parce que vous êtes impliqué(e) dans le processus décisionnel concernant la sélection du fournisseur. Dans ce cas, le problème pourrait être réglé si un décideur agissait à votre place. Ce que vous devez absolument retenir c'est que vous êtes tenu(e) de divulguer formellement le conflit à votre superviseur et au responsable de la conformité.

MacLean-Fogg sélectionne tous les employés, fournisseurs et partenaires commerciaux sur la base de leurs qualifications et pas selon des liens familiaux ou des relations personnelles. Les membres de l'équipe doivent s'abstenir de participer à, ou de tenter d'influencer, toute décision liée à des relations d'affaires avec des parents ou des amis proches. Vous ne pouvez pas recruter, superviser, rendre des comptes à ou avoir une influence sur une personne avec laquelle vous avez une relation personnelle étroite, sauf si cette relation a été signalée à et approuvée par les ressources humaines.

Un emploi extérieur avec un concurrent, un fournisseur ou un client de MacLean-Fogg crée presque toujours un conflit d'intérêts inacceptable. Les membres de l'équipe ne doivent pas livrer concurrence à MacLean-Fogg et ne doivent pas intervenir en tant que consultants, employés ou membres du conseil d'administration pour des concurrents ou des partenaires commerciaux sans l'autorisation écrite expresse de MacLean-Fogg.

#### Question

L'un de nos clients m'a demandé si je pouvais faire du travail de conseil pour sa société pendant mon temps personnel. Je peux faire le travail la nuit et les fins de semaine. Puis-je accepter l'offre si le projet n'est pas lié à mon travail à MacLean-Fogg? Si je ne peux pas le faire, puis-je voir si mon frère peut obtenir le travail?

#### Réponse

Tout d'abord, lorsque vous êtes employé(e) à MacLean-Fogg, vous ne pouvez pas accepter de travailler avec un client même si ce dernier n'est pas lié à votre travail au sein de la Société. Cela peut également être inapproprié d'impliquer votre frère. Si vous souhaitez que votre frère obtienne l'emploi, vous devez discuter de la situation avec le responsable de la conformité de la Société.

Un travail extérieur peut également créer un conflit d'intérêts lorsqu'il interfère avec vos responsabilités professionnelles ou nuit à votre rendement professionnel au sein de MacLean-Fogg. Lorsque vous envisagez de travailler en dehors de MacLean-Fogg, veuillez d'abord en discuter avec votre superviseur pour vous assurer que cela ne crée pas de conflit d'intérêts réel ou perçu.

#### Question

Puis-je travailler à temps partiel pour l'entreprise de construction de mon beau-frère après le travail et pendant mon temps libre?

#### Réponse

Très probablement. Cependant, un travail extérieur peut présenter un conflit d'intérêts s'il implique de faire concurrence à l'un de nos produits ou services, ou s'il affecte votre capacité à exercer vos fonctions de quelque manière que ce soit. Avant de vous engager dans un travail extérieur, discutez-en avec votre superviseur pour déterminer s'il présente un conflit d'intérêts.

Pour vous assurer que vos activités, intérêts et relations ne semblent même pas avoir un impact sur votre rendement au sein de MacLean-Fogg :

- *Évitez tout intérêt ou toute activité qui nuirait à votre objectivité dans votre travail.*
- *Évitez toute situation dans laquelle vous ou vos relations personnelles proches recevez des avantages personnels inappropriés grâce à votre poste au sein de MacLean-Fogg.*
- *Ne faites aucun travail ou aucun investissement interférant ou semblant interférer avec vos responsabilités au sein de MacLean-Fogg.*
- *N'utilisez pas le temps ou les ressources de MacLean-Fogg pour des affaires personnelles ou externes.*
- *N'acceptez pas de cadeaux ou d'autres faveurs qui pourraient réellement, ou sembleraient, influencer vos décisions opérationnelles. Cela comprend les cadeaux et autres faveurs reçus assortis de conditions (une contrepartie).*

**Tous les membres de l'équipe doivent informer immédiatement leur superviseur et le responsable de la conformité de toute relation personnelle, position commerciale ou tout autre intérêt ou toute activité qui pourrait être considéré(e) comme créant un conflit d'intérêts.**

#### Question

Un ami m'a demandé d'investir dans une société qui produira un produit qui pourrait éventuellement être vendu à MacLean-Fogg. Si mon seule implication dans la nouvelle société est financière, s'agit-il toujours d'un conflit?

#### Réponse

Cela peut potentiellement être un conflit selon votre position au sein de MacLean-Fogg, votre capacité à influencer les décisions d'achat de MacLean-Fogg, le montant de votre investissement et l'importance de MacLean-Fogg en tant que futur client de cette société. Vous devez discuter de ce sujet avec le responsable de la conformité de la Société avant de mener une enquête.

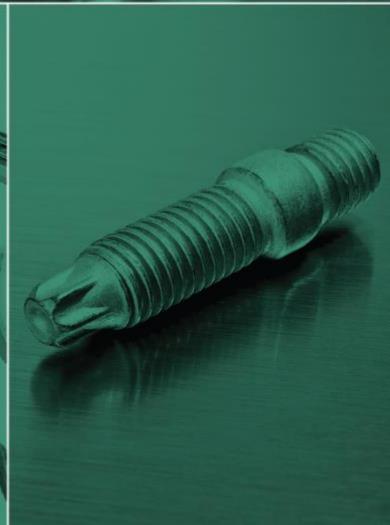
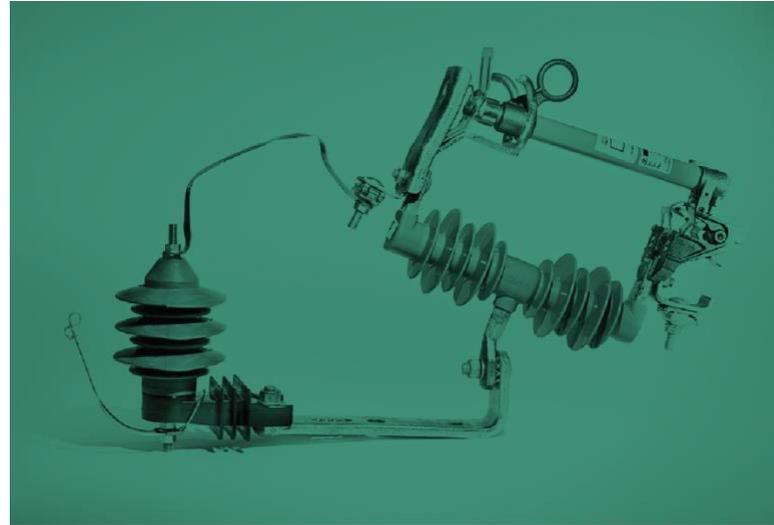
Chacun est tenu de signaler toutes les violations de notre politique relative aux conflits d'intérêts au responsable de la conformité ou via la ligne d'assistance téléphonique ComplianceLine.

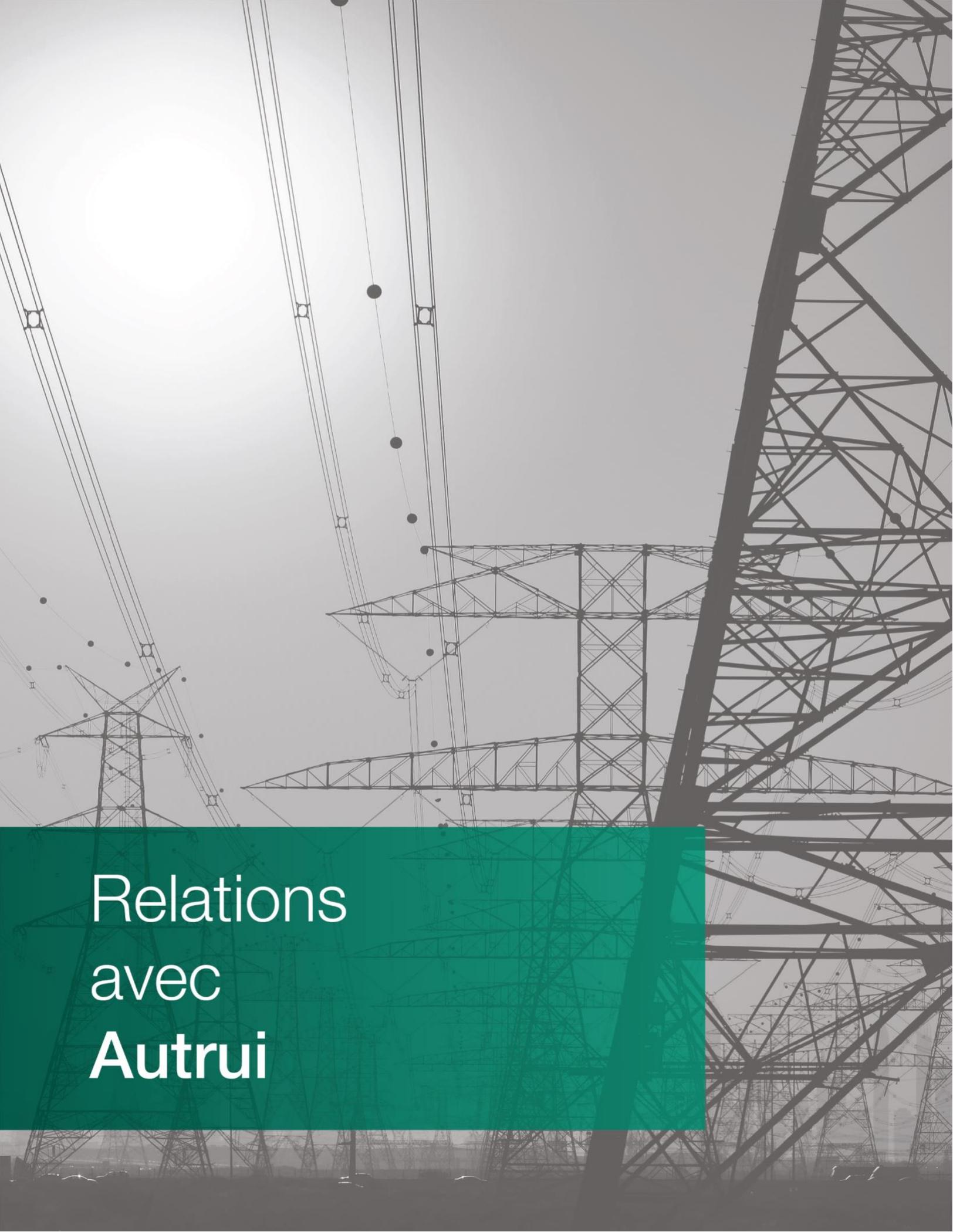
### Occasions Favorables Our L'entreprise

**Notre Norme :** *Nous ne devons pas nous approprier une opportunité commerciale qui appartient de plein droit à MacLean-Fogg.*

Nous avons tous le devoir de protéger les intérêts de la Société et de les promouvoir dans la mesure du possible. Les membres de l'équipe ne doivent jamais tirer un avantage personnel d'une opportunité commerciale s'il est possible que MacLean-Fogg puisse avoir un intérêt dans l'opportunité en question, sauf si la Société a déjà informée, et a décliné, l'opportunité.

Vous ne devez pas tirer un avantage personnel d'une opportunité commerciale qui est découverte en utilisant les biens ou les renseignements de MacLean-Fogg, ou grâce à votre position au sein de la Société. Abstenez-vous toujours d'utiliser les renseignements de la Société, ou votre position au sein de la Société, à des fins personnelles. La propriété intellectuelle développée par un employé pendant les heures de travail appartient à, et est un actif de, la Société, pas de l'employé.





Relations  
avec  
**Autrui**

À MacLean-Fogg, nous sommes fiers de notre réputation – pas seulement de notre réputation pour livrer des solutions innovantes à nos clients, mais également de notre engagement à faire des affaires de façon légale et équitable avec nos clients et avec toute personne avec laquelle nous travaillons. C'est une réputation que nous nous sommes engagés à conserver. C'est pourquoi nous accordons une grande importance à la conduite éthique, notamment lors des interactions avec des individus ou des organisations en dehors de MacLean-Fogg.

Étant donné notre taille et notre envergure internationale, les membres de l'équipe ont l'opportunité de travailler avec un large éventail de clients, fournisseurs et même représentants de gouvernement dans le monde. Nous interdisons toute interaction qui pourrait compromettre la réputation de MacLean-Fogg, et nous demandons que les employés, en tant que représentants de MacLean-Fogg, s'engagent à maintenir les niveaux les plus élevés des normes d'intégrité et éthiques.

Ces politiques servent de guide. Il relève de la responsabilité de tous les membres de l'équipe de s'engager envers MacLean-Fogg, et envers chacun, pour travailler avec honnêteté, intégrité, équité et sécurité.

## Anti-Corruption

### Interdiction de la Corruption

**Notre Norme** : *Nous nous sommes engagés à conduire des affaires conformément aux normes éthiques les plus élevées et interdisons toute forme de corruption.*

Les pots-de-vin sont illégaux dans presque tous les pays, et étant donné que MacLean-Fogg exerce ses activités dans le monde entier, nous sommes assujettis à de nombreuses lois qui interdisent la réception, l'offre, la fourniture ou l'autorisation du paiement de pots-de-vin de toute sorte à quiconque. Ces lois comprennent la loi américaine sur la corruption dans les transactions à l'étranger (« FCPA ») et la loi canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers qui s'appliquent à nos opérations à travers le monde. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la **Politique anti-corruption** de MacLean-Fogg sur notre Système de libre-service des employés ou sur [macleanfogg.com](http://macleanfogg.com).

À MacLean-Fogg, nous ne soudoyons pas ou n'utilisons pas d'autres moyens pour influencer indûment les décisions d'autrui, notamment les clients, les clients potentiels ou les représentants de gouvernement. Aucun membre de l'équipe de MacLean-Fogg ne peut autoriser, fournir ou offrir d'élément de valeur (ou le faire par le biais d'un tiers) à un représentant de gouvernement, une société ou un individu afin d'obtenir ou de conserver un marché, gagner en influence ou chercher un autre avantage pour la Société.

Il est également illégal pour les employés de MacLean-Fogg d'accepter des pots-de-vin ou de demander tout élément de valeur auprès de fournisseurs ou d'autres tiers.

**Notre Politique anti-corruption s'applique à toutes les transactions dans le monde et dans tous les aspects de notre activité, notamment les transactions commerciales entre les parties privées et toutes les transactions avec des représentants de gouvernement et des fonctionnaires.**

Notre politique s'applique même si ces paiements peuvent être largement acceptés – et même attendus – dans le pays concerné.

Les pots-de-vin peuvent prendre de nombreuses formes autres que les paiements au comptant. Tous les éléments suivants pourraient constituer des pots-de-vin dans certaines circonstances :

- Voyages ou divertissements
- Dessous-de-table (paiement d'une partie de l'argent reçu à partir d'un contrat à la personne qui a attribué le contrat)
- Cadeaux, en particulier les cadeaux extravagants, fréquents ou réguliers
- Dons de bienfaisance
- Offres d'emploi (par ex., à la famille de la personne qui a attribué le contrat)
- Prêts

Aucune valeur financière minimale ne constitue un pot-de-vin. En cas de questions, consultez le responsable de la conformité de la Société.

**Aucun membre de l'équipe ne sera sanctionné pour avoir refusé de verser un pot-de-vin, quel que soit son impact sur les ventes, la rentabilité, l'achèvement du projet ou d'autres aspects de notre activité.**

Le coût final et les effets préjudiciables à long terme de la corruption l'emportent largement sur les avantages à court terme.

Le non-respect d'une loi anti-corruption entraînera des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement (ou la fin de votre relation d'affaires avec MacLean-Fogg). De plus, toutes les violations des lois anti-corruption, notamment la FCPA, peuvent entraîner des sanctions pénales et civiles à la fois pour MacLean-Fogg et pour l'individu concerné. Ces sanctions peuvent inclure d'importantes amendes et des peines de prison.

## Paiements de Facilitation

**Notre Norme :** *Notre interdiction de corruption s'applique à tous les paiements indus, indépendamment de la taille ou de l'objectif, notamment les paiements de « facilitation » (ou d'accélération).*

Les paiements de facilitation sont de petits paiements versés à des représentants de gouvernement dont les fonctions sont de nature essentiellement ministérielle ou administrative; dont l'objectif consiste à accélérer ou garantir la réalisation de mesures gouvernementales de routine que le représentant a le devoir de réaliser. Parmi les exemples courants citons l'immatriculation de véhicules, l'obtention de visas, l'octroi d'une protection policière, l'apport de services d'utilité publique, ou le chargement ou déchargement de marchandises. Même si certaines lois peuvent autoriser ces types de paiements dans certaines situations, les lois d'autres pays où nous opérons les interdisent.

Les membres de l'équipe de MacLean-Fogg ne peuvent pas effectuer de paiements de facilitation quel qu'en soit le montant, sauf en des circonstances très particulières où une **approbation écrite préalable** est obtenue auprès du responsable de conformité, **ou lorsque la sécurité personnelle d'un individu constitue un problème**. Si on vous demande ou on vous presse d'effectuer des paiements de facilitation, communiquer avec votre superviseur et le responsable de la conformité immédiatement.

## Relations d'affaires Internationales

**Notre Norme :** *Nous faisons preuve de prudence et de diligence raisonnable dans la sélection de distributeurs, agents, coentrepreneurs et autres fournisseurs de services internationaux.*

MacLean-Fogg noue fréquemment des relations d'affaires avec des individus et des sociétés en dehors des É.-U. Ces relations d'affaires internationales comprennent les agents commerciaux, agents de vente, courtiers en douane, transitaires, distributeurs et fournisseurs internationaux. Le risque pour MacLean-Fogg à partir de chaque type de relation d'affaires internationale est différent. Par conséquent, le montant approprié de la diligence raisonnable et les approbations préalables nécessaires de la direction sont différentes pour chaque type de relation. Avant de débiter une nouvelle relation d'affaires internationale, vous devez d'abord communiquer avec le responsable de la conformité de la Société pour prendre la décision finale quant à la véritable nature de la relation proposée et coordonner la diligence raisonnable appropriée à exiger.

Les lois anti-corruption interdisent aux sociétés d'effectuer des paiements frauduleux. Lorsqu'un paiement est effectué par un tiers au nom d'une société, il est traité comme si la société avait effectué le paiement elle-même. En outre, les sociétés peuvent être tenues responsables non seulement lorsqu'elles avaient connaissance de cette activité, mais également, dans certaines circonstances, lorsqu'elles auraient dû savoir que ces paiements seraient effectués.

Tous les membres de l'équipe doivent faire preuve de prudence dans la sélection de nos distributeurs, agents, coentrepreneurs et autres fournisseurs de services internationaux. Nous devons également prendre soin d'examiner le caractère raisonnable et la transparence des frais et des dépenses facturées par nos agents, distributeurs et autres agissant en notre nom pour nous assurer qu'ils ne font pas de pots-de-vin en notre nom ou pour notre compte. Nous devons être attentifs aux signaux d'alerte, notamment aux commissions excessives, aux voyages ou divertissements grandioses, aux allocations ou frais inhabituel(le)s ou déguisé(e)s, ou aux contributions politiques ou aux dons de charité.

Si un représentant de gouvernement local recommande ou suggère de nouer une relation d'affaires avec un agent, fournisseur, sous-traitant ou coentrepreneur, MacLean-Fogg s'assurera que la diligence raisonnable est faite avant qu'un individu ou qu'une entité puisse être conservé(e). Nous ne cherchons pas ces recommandations d'un représentant de gouvernement.

Les membres de l'équipe qui travaillent avec une relation d'affaires internationale sont tenus de s'assurer que nos partenaires commerciaux agissent de manière légale et éthique au nom de la Société en tout temps. Si vous soupçonnez qu'un agent tiers viole des lois anti-corruption ou ce Code, communiquez immédiatement avec le responsable de la conformité ou la ligne d'assistance téléphonique ComplianceLine de la Société.

### Question

J'ai rencontré récemment un agent qui peut nous aider à obtenir des marchés dans un pays où il a été particulièrement difficile pour nous de nous établir et d'obtenir les autorisations gouvernementales nécessaires. Puis-je engager cet agent au nom de MacLean-Fogg?

### Réponse

Avant d'engager cet agent, vous devez consulter le responsable de la conformité pour vous assurer que l'agent est fiable et que ces pratiques commerciales sont conformes aux lois locales et américaines. Faire preuve de diligence raisonnable vis-à-vis de la réputation de cet agent est essentiel parce que la Société pourrait être tenue juridiquement responsable des actes de l'agent en notre nom.

## Cadeaux, Divertissements et Marques d'Hospitalité

### Les Cadeaux d'un Point de Vue Global

**Notre Norme :** *Nous devons éviter tous les cadeaux ou les avantages qui pourraient compromettre ou sembler compromettre l'objectivité du destinataire.*

Même si les cadeaux, divertissements et marques d'hospitalité peuvent être des moyens appropriés de promouvoir la bonne entente commerciale globale entre les clients, les fournisseurs et d'autres partenaires commerciaux, ils ne doivent jamais compromettre l'intégrité de nos relations d'affaires. **Le fait d'offrir ou de recevoir des cadeaux, des divertissements, des marques d'hospitalité ou d'autres avantages créant un sentiment d'obligation de la part du destinataire est interdit selon ce Code et les lois de la plupart des pays.** Vous ne devez jamais offrir ou accepter quoi que ce soit qui pourrait être considéré comme compromettant l'intégrité de nos relations d'affaires.

*Ser en efectivo o equivalentes de efectivo (incluidos* En général, les cadeaux, les divertissements et les marques d'hospitalité ne doivent **PAS:**

- Être sollicités.
- Être offerts ou acceptés pendant un processus d'appel d'offres (ventes ou approvisionnement).
- Être sous forme d'espèces ou de quasi-espèces (y compris les chèques-cadeaux).
- Être offerts à ou acceptés par le même destinataire à une fréquence déraisonnable.
- Être incompatibles avec les pratiques commerciales courantes du pays.
- Être offerts pour influencer ou récompenser une décision ou une action opérationnelle particulière.
- Être offerts à un représentant de gouvernement sans l'approbation préalable du responsable de la conformité.
- Violer toutes les lois applicables et les politiques de la Société.
- Être de nature à embarrasser la Société si l'information est rendue publique.

### Cadeaux et Représentants de Gouvernement

**Notre Norme :** *Fournir un élément de valeur à un représentant de gouvernement requiert l'approbation préalable du responsable de la conformité.*

En raison des lois anti-corruption strictes aux États-Unis et à l'étranger, certains aspects particuliers doivent être pris en compte lors de la fourniture de cadeaux, de divertissements ou de marques d'hospitalité avec des représentants de gouvernement étrangers.

Par conséquent, tous les membres de l'équipe et les tiers travaillant au nom de MacLean-Fogg doivent toujours demander l'approbation écrite préalable du responsable de la conformité de la Société avant de fournir des cadeaux, des divertissements ou des marques d'hospitalité à un représentant de gouvernement.

Le terme « représentant de gouvernement » est interprété au sens large et comprend non seulement des employés classiques du gouvernement, mais également des candidats à une instance politique, des dirigeants de parti, des membres de la famille royale, les proches des représentants de gouvernement, et même tous les employés d'une entreprise appartenant au ou contrôlé par le gouvernement (par ex., services publics nationaux). Sont également inclus les fonctionnaires et les employés des organisations internationales publiques telles que l'Organisation mondiale du commerce et la Banque mondiale.

Il est crucial que nous évitions même l'apparence d'une interaction inappropriée avec des représentants de gouvernement. Il peut être difficile de déterminer si une entité est en fait détenue ou contrôlée par l'État, et il est important de garder à l'esprit que les personnes qui ne sont pas classées comme « représentants » selon la loi locale peuvent encore être considérées comme des représentants de gouvernement en vertu des lois anti-corruption applicables. Communiquez avec le responsable de la conformité de la Société en cas de questions.

#### Question

Plusieurs employés d'une société de services publics nationale ont approché une équipe des ventes locale de MacLean-Fogg afin de former ensemble des équipes de golf pour participer à un tournoi de golf local. Ils ont suggéré que MacLean-Fogg parraine deux équipes, chacune composée de deux joueurs de leur société et de deux joueurs de MacLean-Fogg. La société MacLean-Fogg peut-elle parrainer ces équipes?

#### Réponse

Peut-être. Avant d'accepter de jouer au tournoi de golf, l'équipe des ventes doit cependant communiquer avec le responsable de la conformité pour obtenir son approbation. C'est une situation sensible parce que les employés de l'opérateur national peuvent être considérés comme des représentants de gouvernement. Payer pour qu'ils jouent à un tournoi de golf pourrait être considéré comme de la corruption dans certaines circonstances.

## Recevoir des Cadeaux de Fournisseurs

**Notre Norme :** *Nous faisons preuve de bon sens et n'acceptons pas de cadeaux qui pourraient sembler influencer ou interférer avec notre objectivité.*

MacLean-Fogg décourage les membres de son équipe d'accepter des cadeaux, des divertissements ou des marques d'hospitalité de clients et de fournisseurs, car cela pourrait influencer involontairement vos décisions opérationnelles. Cependant, nous reconnaissons que, dans certaines circonstances, l'échange de cadeaux, de divertissements ou de marques d'hospitalité avec des clients et des fournisseurs non gouvernementaux est une pratique commerciale acceptable.

### Question

Ce sont les fêtes de fin d'année, et j'aimerais envoyer un panier-cadeaux de type Harry & David à chacun de mes distributeurs. Est-ce autorisé?

### Réponse

En général, oui. En supposant que (i) le panier est d'une valeur nominale (par ex., ne dépassant généralement pas 100 \$ aux É.-U.), (ii) le distributeur n'est pas un représentant de gouvernement, (iii) ce cadeau est cohérent avec les pratiques commerciales acceptées dans le pays du distributeur, cela serait autorisé. Si possible, ces cadeaux doivent être des produits de la marque MacLean-Fogg (par ex., un panier-cadeaux pourrait utiliser un nœud marqué MacLean-Fogg et/ou inclure un vêtement de la marque).

Vous pouvez recevoir des cadeaux d'entreprise, des divertissements ou des marques d'hospitalité en lien avec votre travail avec des partenaires commerciaux et d'autres parties non gouvernementales, à condition que tous ces cadeaux soient d'une valeur nominale. Les employés ne doivent jamais demander de cadeaux, de divertissements ou de marques d'hospitalité aux clients et fournisseurs, notamment en échange d'une transaction ou d'un autre traitement favorable. **Tout cadeau pouvant être perçu comme étant assorti de conditions ne doit pas être accepté.**

Les dons en espèces ou les cartes-cadeaux de toute sorte, quelle que soit la valeur en dollar, sont davantage susceptibles de créer l'apparence de manquement à la déontologie et sont interdits.

Les membres de l'équipe ne doivent pas recevoir de cadeaux ou de divertissements de fournisseurs si vous êtes un membre de l'équipe qui évalue les appels d'offres ouverts auxquels le fournisseur concourt.

### Question

Le fournisseur avec lequel je travaille m'a offert des billets pour aller à un match de la NFL dans sa suite. Puis-je y aller?

### Réponse

Peut-être. Tant que (i) vous n'évaluez actuellement pas d'appel d'offres auquel concourt ce fournisseur et (ii) auquel des membres du fournisseur participeront, le fait d'assister au match dans leur suite serait une pratique commerciale acceptable. N'oubliez pas de faire preuve de bon jugement et de n'accepter que les invitations liées au travail, à titre gratuit et à une fréquence raisonnable. Vous ne devez jamais accepter d'invitation(s) qui donnerai(en)t lieu à une apparence de manquement à la déontologie (singulièrement ou au total).

## Concurrence Loyale

### Activités Antitrust et Anticoncurrentielles

**Notre Norme :** *Nous nous sommes engagés à livrer une concurrence loyale et à remporter des marchés de manière éthique et légale en offrant des produits novateurs de qualité supérieure.*

Les activités de MacLean-Fogg sont toutes réglementées par de nombreuses lois sur la concurrence mondiale (généralement appelées « lois antitrust » aux É.-U.) qui encouragent une concurrence loyale en interdisant les pratiques ou activités qui limitent injustement le marché. Bien que l'esprit de ces lois soit simple, elles peuvent être assez complexes et les violations peuvent entraîner d'importantes sanctions civiles, ainsi que des amendes et des peines de prison. MacLean-Fogg s'est engagée à respecter à la fois la lettre et l'esprit de ces lois.

Nous ne devons jamais adopter de comportement anticoncurrentiel interdit, notamment par le biais d'accords ou d'ententes formel(le)s ou informel(le)s pour :

- Fixer des prix, des stratégies ou des conditions de vente.
- Faciliter les offres collusoires ou les truquages d'offres.
- Boycoter certains clients ou fournisseurs.
- Partager des renseignements avec des concurrents sur les prix, les bénéfices ou les marges bénéficiaires.
- Diviser ou répartir les marchés, les territoires ou les clients.
- Échanger ou partager des renseignements concurrentiels non publiés avec un concurrent.
- Conclure des accords de réciprocité avec des partenaires ou des fournisseurs.

Il est important d'éviter de créer même l'impression que nous sommes de connivence avec nos concurrents. Pour éviter les violations involontaires d'antitrust et les lois sur l'anticoncurrence, communiquez avec le responsable de la conformité avant tout contact avec un concurrent ou de passer un accord avec un concurrent et éviter toute discussion sur l'un des sujets indiqués ci-dessus. Si un concurrent vous engage dans des conversations qui vous concernent, mettez immédiatement un terme à la discussion, puis signalez l'incident au responsable de la conformité.

Les accords limitant ou freinant illégalement la concurrence sont illégaux même lorsque les parties concernées ne signent pas de contrat écrit. Si les concurrents s'engagent sciemment sur un plan d'action anticoncurrentiel courant, ils peuvent violer les lois antitrust et sur l'anticoncurrence. La meilleure politique consiste à éviter toute forme de communication ou d'activités anticoncurrentielle(s) et, si possible, d'éviter toute communication avec des concurrents.

Un bon jugement doit toujours être utilisé en cas de participation à des groupes industriels et commerciaux tels que l'Industrial Fasteners Institute (IFI), la Manufacturer's Alliance for Productivity and Innovation (MAPI) et l'IEEE.

Les membres de l'équipe de MacLean-Fogg sont tenus de signaler toutes les activités avec les collègues ou les concurrents qui semblent contraires aux lois antitrust et sur l'anticoncurrence au responsable de la conformité.

## Relations Avec les Clients, Fournisseurs et Concurrents

**Notre Norme** : *Nous traitons équitablement nos clients, fournisseurs et concurrents.*

MacLean-Fogg livre concurrence sur le plan de la qualité et du prix de nos produits, et sur la réputation. À cette fin, comprendre le paysage concurrentiel est d'une importance vitale pour notre réussite continue. D'après certains principes directeurs, il est tout à fait approprié que nous recueillions des renseignements sur les produits, les services et l'activité du marché de nos concurrents. Nous pouvons examiner l'information publiquement accessible pour en savoir plus sur la concurrence, mais nous devons nous abstenir des renseignements par des moyens illégaux, fallacieux ou inappropriés.

Lorsque nous recueillons des renseignements, nous devons toujours respecter la propriété intellectuelle des concurrents et ne jamais utiliser de moyens inappropriés pour obtenir leurs renseignements confidentiels.

Cela comprend, mais ne se limite pas à :

- *Propositions*
- *Tables de tarification*
- *Dessins techniques et spécifications*
- *Plans d'affaires*
- *Documents de traitement*
- *Communications*

Ne demandez jamais de renseignements confidentiels auprès des employés ou clients d'un concurrent, ou n'utilisez jamais de renseignements confidentiels ou exclusifs que vous avez obtenus dans un emploi précédent. Si vous tombez sur un document que vous pensez raisonnablement être confidentiel, arrêtez de le lire immédiatement et consultez le responsable de la conformité.

Si vous vous interrogez sur la conformité de certaines activités à ce Code, consultez immédiatement votre superviseur, le responsable de la conformité.

### Question

Puis-je boire un verre avec un concurrent lors d'un salon professionnel et discuter de la possibilité de collaboration entre MacLean-Fogg et sa société pour présenter une offre commune sur un appel d'offres? Travailler ensemble renforcerait nos chances de remporter le marché.

### Réponse

Soyez extrêmement prudent lorsque vous conversez avec des concurrents. Vous pouvez violer des lois sur la concurrence si vous partagez des renseignements sur des sujets sensibles du point de vue de la concurrence, notamment les prix, les coûts, les frais, les marges bénéficiaires ou les pratiques de crédit et de facturation. Même si des concurrents peuvent travailler ensemble en tant que partenaires dans certains cas, les lois sur la concurrence interdisent les accords entre les concurrents pour fixer des prix ou répartir des clients, des territoires, des produits ou des services. Consultez le responsable de la conformité ou le directeur des affaires juridiques avant de faire des projets avec un concurrent.

## Commerce International

### Exportation, Importation et Conformité Douanière

**Notre Norme** : *Nous respecterons toutes les lois applicables en matière d'importation et d'exportation des marchandises.*

En tant que société mondiale, MacLean-Fogg déplace fréquemment des produits, des fournitures et de l'équipement entre de nombreux pays. Par conséquent, nous devons être conformes aux lois de ces pays concernant l'importation et l'exportation de ces articles.

Nous devons tenir compte de nombreux facteurs pour déterminer si un produit peut être exporté et de toutes les restrictions pouvant s'appliquer, notamment la nature du produit, le pays de destination et l'utilisateur final. Avant toute transaction d'exportation, il est du devoir de chaque membre de l'équipe de MacLean-Fogg responsable de l'exportation de s'assurer que l'exportation est autorisée selon les lois de contrôle des exportations applicables.

En tant que société américaine, MacLean-Fogg n'est pas autorisée à expédier des marchandises à ou à exercer des activités avec certain(e)s pays, gouvernements, entités et individus (par ex., en raison de sanctions commerciales prévues par le Bureau américain de contrôle des avoirs étrangers (BCAE) (« OFAC »)). Il appartient à tous les membres de l'équipe de MacLean-Fogg de s'assurer que la partie avec laquelle MacLean-Fogg fait des affaires ne fait pas l'objet de sanctions commerciales internationales.

Le responsable de la conformité de la Société tient une liste des parties sanctionnées qui change de temps en temps.

Tous les membres de l'équipe doivent prendre les mesures raisonnables pour empêcher les ventes à, ou les transactions avec, ces parties sanctionnées, notamment en procédant à des vérifications avec le responsable de la conformité avant de faire des affaires avec une partie étrangère.

Nous sommes tenus de conserver des enregistrements complets et précis de nos transactions internationales afin de démontrer la conformité de l'ensemble de nos opérations. De plus, l'exportation de produits ou de technologie sans les approbations gouvernementales appropriées peut entraîner la perte de privilèges d'exportation, ainsi que des sanctions civiles et pénales.

De la même façon, nous devons nous conformer à toutes lois et réglementations qui régissent nos pratiques d'importation. Le mouvement international des produits de MacLean-Fogg requiert la classification appropriée, les documents de douane, l'indication du pays d'origine et les déclarations d'évaluation appropriées.

Tous les membres de l'équipe impliqués dans le processus d'importation doivent connaître nos politiques de conformité douanière et s'assurer de documenter correctement toutes les transactions dans lesquelles nous sommes impliqués.

## Boycottages

**Notre norme :** *Nous respecterons toutes les lois interdisant MacLean-Fogg de participer à ou de coopérer avec des boycottages économiques pouvant être soutenus par d'autres nations telles que la Ligue arabe.*

En tant que société américaine, nous sommes assujettis à la loi américaine, qui interdit la coopération avec les boycottages imposés par les lois d'autres pays, mais auxquels les États-Unis ne participent pas (par ex., accords pour refuser de faire des affaires avec Israël). La loi américaine nous interdit également de fournir des renseignements à des fins de boycottage concernant l'identité et la nationalité de nos employés, administrateurs, actionnaires, sous-traitants ou fournisseurs, ou des renseignements quant à savoir si MacLean-Fogg a des relations d'affaires ou non dans certains pays faisant l'objet d'un boycottage.

***Nous sommes tenus par la loi de signaler les demandes que nous recevons de soutenir les boycottages interdits, même si nous ne répondons pas ces demandes.*** Parfois, les demandes de soutien d'un boycottage interdit sont difficiles à détecter.

Tous les membres de l'équipe et les tiers travaillant pour notre compte qui sont susceptibles d'entrer en contact avec ces demandes doivent bien connaître ces restrictions et faire tous les signalements requis de façon opportune.

Tout membre de l'équipe qui reçoit une telle demande ou a une question quant à savoir si un élément particulier est une demande de boycottage interdite ou à signaler doit communiquer avec le responsable de la conformité de la Société.

## Publicité, Communication et Médias Sociaux

### Publicité et Communication

**Notre norme :** *Nous sommes honnêtes et francs dans toutes les publicités et les communications.*

Notre réputation requiert que nous soyons toujours honnêtes et justes dans nos publicités et d'autres communications avec le public. Notre communication commerciale et notre publicité ne doivent jamais porter atteinte aux marques de commerce ou aux slogans de tiers, ou tenter de miser sur la survaleur des produits d'autrui.

Pour nous assurer que nos communications sont toujours exactes et cohérentes, un nombre limité d'individus au sein de MacLean-Fogg sont tenus de communiquer en notre nom. Seuls les individus habilités à s'exprimer publiquement au nom de la Société peuvent le faire. Si vous n'êtes pas habilité(e) et êtes approché(e) par un membre du public ou des médias, veuillez les adresser à votre superviseur ou à la haute direction dans les meilleurs délais.

## L'Internet et les Médias Sociaux

**Notre norme :** *Nous veillons à ce que notre utilisation de l'Internet et des médias sociaux soit respectueuse et toujours en conformité avec ce Code et toutes les politiques de la Société applicables.*

Les membres de l'équipe sont tenus d'utiliser l'internet de manière responsable en tout temps, que cela soit à des fins personnelles ou professionnelles. Les membres de notre équipe et nos partenaires commerciaux ne doivent jamais divulguer de renseignements confidentiels, tels que des renseignements sur les clients ou des secrets commerciaux. La divulgation de renseignements confidentiels ou exclusifs peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

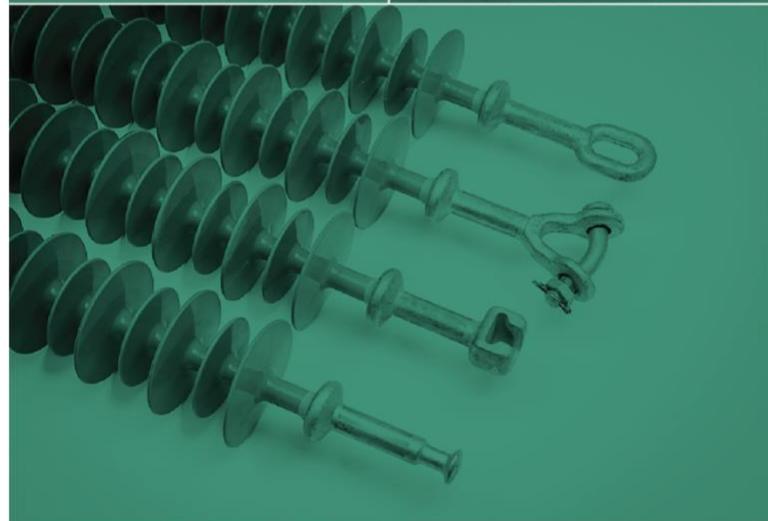
Si vous utilisez les systèmes d'information de MacLean-Fogg pour un usage personnel limité, évitez de visiter des sites Web inappropriés. Gardez à l'esprit que la Société a le droit de contrôler les communications qui ont lieu sur ses systèmes d'information dans la mesure permise par la loi.

Nous devons toujours faire preuve de prudence lorsque nous publions des commentaires sur les médias sociaux. Veuillez noter que vos communications sur les médias sociaux peuvent avoir d'importantes implications publiques pour la Société.

Précisez toujours que vous exprimez vos propres opinions et que vous ne communiquez pas au nom de la Société. Vos commentaires ne doivent jamais inclure de contenu blasphématoire, dégradant ou embarrassant, et vous ne devez jamais afficher ou publier d'images ou de noms de vos collègues (ou les « étiqueter » sur des médias sociaux) sans leur autorisation expresse.

De la même façon, vous ne devez jamais publier de renseignements confidentiels ou exclusifs de la Société. Vous ne devez jamais « identifier » l'emplacement ou la division d'une Société sans l'autorisation expresse de la direction.

Si vous prévoyez d'utiliser un média social à des fins professionnelles, vous devez d'abord obtenir l'autorisation des ressources humaines, de la haute direction ou du responsable de la conformité. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la **Politique d'utilisation de la technologie** sur notre Système de libre-service des employés.





Ressources de  
**Conformité et  
d'éthique**

Si vous avez une préoccupation ou une question sur d'éventuelles violations de la loi ou du Code de conduite professionnelle, MacLean-Fogg vous encourage à demander conseil auprès des ressources de la Société indiquées ci-dessous. Même si nous vous encourageons à donner votre nom afin de faciliter notre enquête, vous pouvez rester anonyme. MacLean-Fogg interdit les représailles contre les individus qui expriment une préoccupation de bonne foi.

### **Les Membres de l'équipe de Conformité de MacLean-Fogg**

Votre gestionnaire

Un cadre supérieur de votre chaîne de signalement direct

Un membre de l'équipe de la haute direction.

ESS (local ou de l'entreprise)

(847) 837-3703 – (de l'entreprise)

**[EHS@macleanfogg.com](mailto:EHS@macleanfogg.com)**

Ressources humaines (locales ou de l'entreprise)

(847) 837-3732 – (de l'entreprise)

(847) 970-4639 – (de l'entreprise)

Responsable de la conformité

(847) 837-3522

**[CorporateCompliance@macleanfogg.com](mailto:CorporateCompliance@macleanfogg.com)**

Vérification interne

(847) 970-4605

**[InternalAudit@macleanfogg.com](mailto:InternalAudit@macleanfogg.com)**

### **Ligne d'assistance Téléphonique ComplianceLine de MacLean-Fogg**

Si vous n'êtes pas à l'aise pour utiliser d'autres ressources de MacLean-Fogg, vous pouvez faire part de vos préoccupations au moyen de la ligne d'assistance téléphonique de conformité ComplianceLine de MacLean-Fogg sur **[app.mycompliancereport.com/report?cid=MF](http://app.mycompliancereport.com/report?cid=MF)**, ou en utilisant les numéros sans frais indiqués sur le site Web d'ComplianceLine. ComplianceLine est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

*Les appels et les signalements faits à la ligne d'assistance téléphonique ComplianceLine sont reçus par une société externe non affiliée à MacLean-Fogg. Les utilisateurs reçoivent un numéro de signalement afin de pouvoir vérifier l'état de leur signalement ou pour fournir des renseignements supplémentaires.*

*Toutes les questions reçues par la ligne d'assistance téléphonique ComplianceLine sont envoyées au responsable de la conformité pour être traitées de manière appropriée. Toutes les demandes seront traitées rapidement.*

### **Numéros de téléphone ComplianceLine:**

Brésil	0800-200-3534
Canada	1-800-243-0140
Chine	400-120-0593
Allemagne	0-800-1860238
Inde	000-800-320-1517
Japon	0120-974-845
Thaïlande	1800014554
États-Unis	1-800-243-0140

*Pour toutes les demandes en anglais, composez-le : 1-800-243-0140*

Nos politiques sont accessibles aux employés en se connectant sur **[le portail des ressources humaines](#)**.



 **MACLEAN-FOGG**