

VOLKSWAGEN GROUP

# NOTRE CODE



# GROUPE VOLKSWAGEN CANADA

Chers collègues,

Ce Code de conduite constitue un ensemble d'attentes quant aux modalités de nos activités en tant qu'entreprise. **NOTRE CODE** de conduite est une expression concrète de nos valeurs éthiques fondamentales et établit les bases de la réussite de notre Groupe et de ses marques.

Volkswagen est une organisation complexe et immense. **NOTRE CODE** vaut donc la peine d'être lu. Toutefois, pour ceux d'entre vous qui manquent de temps, voici ce qu'il faut retenir : faites preuve d'intégrité et d'honnêteté dans vos affaires. Assumez vos responsabilités. Faites ce qui est juste.

Entre-temps, pour toute question sur le comportement éthique de qui que ce soit, exprimez-vous. Commencez par en parler à votre gestionnaire. Si c'est difficile, appelez la ligne d'aide sur l'éthique au 1 888 228-7317. Quelqu'un sera toujours là pour répondre et vous pourrez rester anonyme. Vos préoccupations seront prises au sérieux et les dénonciateurs seront protégés.

La conformité et l'éthique sont les principes qui sous-tendent le fonctionnement de notre entreprise et contribuent à faire de nous le modèle d'intégrité que nous aspirons à être. Nous osons nous exprimer, même quand c'est délicat et inconfortable. Toutes les personnes qui prennent cette décision peuvent compter sur toute notre protection.

Nous vous remercions de tout ce que vous faites pour vous assurer que notre entreprise accorde la priorité à l'intégrité, à l'honnêteté et à la responsabilité.



**Vito Paladino**  
President & CEO  
Volkswagen Group Canada



**Stephanie Davis**  
Chief Ethics & Compliance Officer  
Volkswagen Group of America

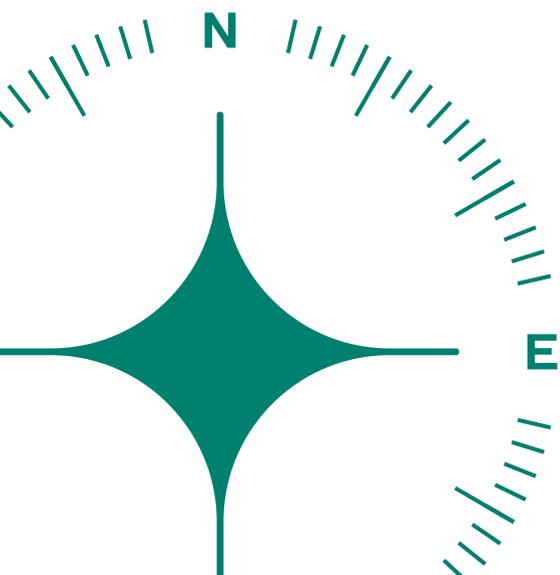


**Annamaria Di Cesare**  
Chief Human Resources Officer  
Volkswagen Group Canada



**Melanie Sandford**  
Chief Financial Officer  
Volkswagen Group Canada

# TABLE DES MATIÈRES



## NOUSSOMMES UN

### NOUS SOMMES DES PERSONNES ENGAGÉES

- 1.1 Droits de la personne
- 1.2 Leadership éthique
- 1.3 Diversité, égalité des chances et participation équitable
- 1.4 Osez vous exprimer
- 1.5 Représentation des employés

### NOUS SOMMES DES COLLÈGUES FIABLES

- 2.1 Santé et sécurité au travail
- 2.2 Gestion des actifs de l'entreprise
- 2.3 Sécurité et protection des renseignements, du savoir-faire et de la propriété intellectuelle

### NOUS SOMMES DES PARTENAIRES RESPONSABLES

- 3.1 Conflits d'intérêts
- 3.2 Avantages
- 3.3 Lutte contre la corruption
- 3.4 Lutte contre les délits d'initié
- 3.5 Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes
- 3.6 Concurrence libre et loyale
- 3.7 Partenaires commerciaux, approvisionnement et ventes
- 3.8 Comptabilité et états financiers
- 3.9 Contrôle à l'exportation

### NOUS SOMMES UNE ENTREPRISE SOCIALEMENT RESPONSABLE

- 4.1 Communication et marketing
- 4.2 Lobbyisme
- 4.3 Interactions avec des fonctionnaires
- 4.4 Dons et parrainage social
- 4.5 Taxes et droits de douane
- 4.6 Protection des données
- 4.7 Sécurité des TI
- 4.8 Protection des consommateurs
- 4.9 Protection de l'environnement

## SOUTIEN



# GROUPE ESSENTIELS

Les Groupe Essentiels sont le socle des valeurs de notre Groupe qui relie toutes les personnes de toutes les marques et de toutes les entreprises. Ils constituent la base de notre culture d'entreprise.



Nous assumons notre responsabilité vis-à-vis de l'environnement et de la société.



Nous vivons la diversité



Nous sommes fiers du travail que nous accomplissons.

GROUPE ESSENTIELS

Nous sommes honnêtes et parlent quand quelque chose ne va pas.



Nous, pas moi.



Nous innovons.

Nous tenons parole.



# NOUS SOMMES UN

Nos principes fondamentaux en matière d'intégrité et de conformité

## Nous sommes un

**Le Code de conduite du Groupe Volkswagen, NOTRE CODE, est le fondement en matière d'éthique et de valeurs qui nous permet d'agir avec intégrité et conformément aux règles de notre Groupe. Il constitue une directive obligatoire que tous les employés de toutes nos marques et toutes nos entreprises, partout dans le monde, doivent respecter.**

Ensemble, nous portons la responsabilité de notre collaboration, de notre milieu de travail, de l'environnement, de la durabilité et de la société. Nous faisons preuve de respect et d'équité dans nos rapports entre nous et avec les personnes externes au groupe, d'égal à égal. Nous prenons position, nous sommes déterminés et nous faisons preuve de courage pour la défense de nos valeurs et de nos principes, malgré le passage du temps et les pressions économiques ou sociales.

Nous sommes fermement convaincus qu'il est essentiel que chacun d'entre nous, employés, membres du conseil de gestion et gestionnaires, agisse avec honnêteté pour favoriser la confiance à l'égard de notre entreprise, de nos produits, de nos services et de nos innovations. C'est pourquoi les décisions que nous prenons dans tous les

domaines de travail et à tous les postes doivent être conformes aux valeurs de notre entreprise, à la législation, aux règlements et aux engagements volontaires internes, en vigueur à l'échelle nationale et comme internationale. C'est également vrai pour l'évolution continue de notre entreprise ainsi que pour le choix, l'acquisition, le développement et l'utilisation de technologies novatrices telles que l'intelligence artificielle. La transparence est importante pour nous, et notre approche des technologies novatrices garantit le respect des droits et de la sécurité des utilisateurs.

Nous ne tolérons aucune infraction au Code de conduite. Quiconque enfreint nos règles doit s'attendre à des conséquences appropriées. Pour éviter que cela ne se produise, nous demandons conseil et soutien pour qu'ensemble, nous protégeons notre entreprise, ses valeurs et la réputation de toutes les marques.

Chacun d'entre nous est personnellement responsable du respect de NOTRE CODE. Nous devons tous nous familiariser avec les principes du Code et nous en inspirer dans notre prise de décisions au quotidien. Pour un Groupe actif, pour la protection des personnes comme de l'environnement, et pour les générations futures.



# NOUS SOMMES DES PERSONNES ENGAGÉES

Nous nous engageons en faveur des valeurs, des principes et des règles de notre entreprise, favorisant ainsi des interactions caractérisées par la confiance, la sincérité et l'équité. Nous devons tous donner l'exemple.



- 1.1 Droits de la personne
- 1.2 Leadership éthique
- 1.3 Diversité, égalité des chances et participation équitable
- 1.4 Osez vous exprimer
- 1.5 Représentation des employés

## 1.1 Droits de la personne

# Nous assumons notre responsabilité à l'égard des droits de la personne

### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Le respect des droits de la personne est d'une importance capitale. Nous sommes convaincus que l'éthique et l'intégrité sont indispensables à la durabilité de notre activité économique. Dans le cadre de nos activités entrepreneuriales, nous sommes pleinement déterminés à honorer notre responsabilité en matière de droits de la personne. Le Conseil de gestion du Groupe ainsi que le Comité d'entreprise européen et le Comité d'entreprise mondial du Groupe Volkswagen ont intégré cette responsabilité dans la déclaration du Groupe sur les droits sociaux, les relations professionnelles, et les droits de la personne et les entreprises : la Charte sociale.

Nous réitérons notre engagement à l'égard d'ententes et de déclarations internationales d'envergure, en particulier la Charte internationale des droits de l'homme et les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT). Nos activités entrepreneuriales suivent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Pacte mondial des Nations Unies), qui façonnent la pierre angulaire de notre action.

### MA CONTRIBUTION

En tant qu'employé, je peux aussi contribuer au respect des droits de la personne. Je considère que les droits de la personne sont fondamentaux et je prête attention aux violations connexes qui se produisent autour de moi ou qui sont portées à mon attention.

Si j'ai des préoccupations concernant des violations des droits de la personne dans mon environnement professionnel, j'en assure la prévention ou j'y mets fin immédiatement. Au besoin, j'informe mon superviseur ou je communique avec l'une des personnes-ressources mentionnées dans le chapitre « Soutien ».



NOUS SOMMES DES PERSONNES ENGAGÉES

### EXEMPLE

Quelqu'un vous a écrit pour vous informer qu'un de nos fournisseurs ne paie pas le salaire prévu à ses employés et qu'il enfreint le droit du travail en tolérant qu'ils effectuent des semaines de 80 heures. De plus, le salaire de certains employés du fournisseur est inférieur au salaire minimum.

Avisez votre supérieur et le système de dénonciation de vos préoccupations relatives à des violations des droits de la personne. Notre entreprise examinera les allégations plus en détail et prendra les mesures nécessaires. Ces mesures peuvent inclure l'interruption des relations d'affaires avec le fournisseur en question.

## 1.2 Leadership éthique

### Notre leadership est fondé sur nos valeurs

#### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous nous engageons en faveur de nos valeurs, de nos principes et de nos règles d'entreprise, nous assumons nos responsabilités relatives à la croissance des personnes et de l'entreprise et nous donnons l'exemple. Nous exerçons nos fonctions et nous gérons nos pouvoirs et nos rôles de manière appropriée, équitable et responsable. Cet engagement concerne également les relations personnelles en milieu de travail, en particulier dans la mesure où les dépendances hiérarchiques ou les relations d'emploi existantes peuvent être exploitées. Nos décisions sont toujours transparentes, démontrent notre capacité de discernement, sont guidées par notre souci d'intégrité et sont prises dans l'intérêt supérieur de l'entreprise et de ses employés, partenaires d'affaires et actionnaires. Notre leadership fondé sur nos valeurs nous permet de renforcer la confiance et de façonner le changement au sein de l'entreprise.

#### MA CONTRIBUTION

Je suis conscient de mon rôle de modèle, au sein de l'entreprise et plus largement. Mon comportement et mes actions sont toujours guidés par un souci d'intégrité et mon sens des responsabilités, et ils sont fondés sur le présent Code de conduite, nos valeurs, nos principes et les règles de notre entreprise. Je fais la promotion d'un esprit de confiance, d'honnêteté et d'équité dans le cadre des interactions entre les parties, et je suis ouvert à d'autres points de vue.

#### EXEMPLE

Pour terminer un projet dans le respect des échéances, votre équipe souhaite sauter une étape du processus. Vos collaborateurs affirment que cette étape est inutile. Vous soulignez que les règles en vigueur doivent être respectées, quelles que soient les pressions. Ensemble, vous recherchez une solution conforme aux exigences et à nos valeurs. Vous entreprenez la révision du processus en collaboration avec toutes les personnes concernées, ainsi que sa simplification partout où c'est possible. En tant que gestionnaire et membre de l'équipe, vous vous y engagez.

## 1.3 Diversité, égalité des chances et participation équitable

### Nous vivons la diversité

#### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

La diversité, l'égalité des chances et l'égalité de participation sont des principes importants d'une coexistence juste, respectueuse et exempte de discrimination. Nous croyons en la coopération dans un esprit de partenariat, de tolérance et de respect mutuel. Nous favorisons la diversité au sein de notre main-d'œuvre et nous promovons un environnement de travail inclusif.

Nous offrons les mêmes chances à tous et nous rejetons toutes les formes de discrimination. Cet engagement concerne notamment les inégalités de traitement en raison de l'origine ethnique ou sociale, de la couleur de la peau, du sexe biologique, de la nationalité, de la langue, de la religion, de l'idéologie, de l'âge, des handicaps physiques ou mentaux, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, des opinions politiques ou de toute autre caractéristique protégée par la loi. Nous vivons la diversité, nous soutenons activement l'inclusion et nous créons un environnement qui non seulement encourage la participation de tous les employés, mais favorise également l'expression de l'individualité de chacun dans l'intérêt de l'entreprise.

Nos employés sont sélectionnés, embauchés et profitent de mesures de perfectionnement en fonction de leurs qualifications et de leurs compétences.

#### MA CONTRIBUTION

Je respecte les principes de diversité et d'égalité de chances et de participation, et j'encourage les autres à en faire autant.

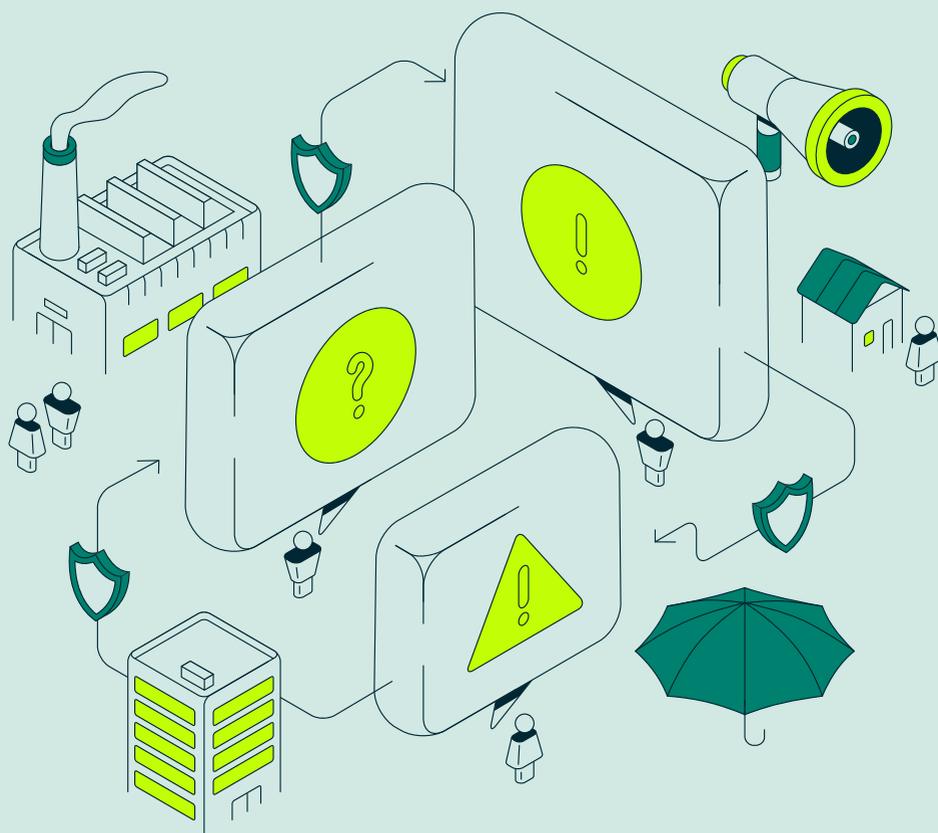
Si je remarque un manquement aux principes d'égalité des chances et d'équité pour la participation, par exemple dans le cas d'iniquités de traitement ou d'actes de harcèlement et d'intimidation, j'avise les fautiveux de leur inconduite. Si je ne suis pas en mesure d'influencer directement les événements, j'avise immédiatement le service des RH de l'incident ou je communique avec les personnes-ressources mentionnées dans le chapitre « Soutien ».

#### EXEMPLE

Vous soupçonnez qu'un gestionnaire accorde délibérément la priorité aux candidats masculins dans le cadre du processus de perfectionnement du personnel. Vos suppositions sont confirmées par l'affirmation par le gestionnaire que selon lui, les candidates féminines ont plus de difficultés à combiner leurs vies professionnelle et familiale. Notre entreprise ne tolère aucune discrimination fondée sur le genre. Si vous constatez des signes de conduite désobligeante et discriminatoire, communiquez immédiatement avec votre superviseur ou votre service des RH, ou bien procédez au signalement de ce comportement à l'aide du système de dénonciation.

## 1.4 Osez vous exprimer

# Nous osons prendre la parole en cas d'injustice



### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous souhaitons apprendre de nos erreurs et nous améliorer en permanence. C'est pourquoi nous prenons la parole quand nous constatons des actes répréhensibles ou dans toutes les situations qui ne semblent pas correctes, même si c'est délicat et inconfortable. Pour ce faire, nous faisons la promotion d'une culture de l'intégrité et nous recherchons activement le dialogue au sein de notre équipe et avec nos superviseurs. Nous cherchons des conseils et du soutien en cas de questions ou de problèmes. Nous protégeons toutes les personnes qui contribuent à cette culture.

Pour nous, le respect en tout temps des règles externes et internes est une évidence. Nous ne tolérons aucune inconduite. Nous sommes convaincus que fermer les yeux n'est jamais la solution. C'est pourquoi nous réagissons immédiatement et de façon appropriée aux inconduites et aux violations de nos règles.

Les gestionnaires donnent toujours l'exemple en adoptant une conduite conforme à nos règles et nos règlements. Ils jouent ce rôle central en apportant leur soutien aux employés pour qu'ils se conforment aux règles, en favorisant une culture où les erreurs sont admises et en assurant un suivi des infractions.

### MA CONTRIBUTION

Mon superviseur est la première personne-ressource pour toute question, préoccupation ou pour tout soupçon raisonnable de violation des règlements internes ou externes. Je peux aussi demander conseil aux experts du sujet concerné. Le service des RH, les représentants du personnel et le service de la Conformité peuvent également vous aider. Par ailleurs, je dois signaler tout soupçon raisonnable de violations graves à la réglementation par le biais du système de dénonciation. En tant qu'employé occupant un poste de gestion, je suis tenu de signaler tout soupçon de ce genre.

### EXEMPLE

Votre superviseur vous demande de petites faveurs pendant votre temps libre, par exemple en conduisant pour des membres de sa famille. Vous acceptez parce que vous craignez qu'un refus entraîne des conséquences négatives.

Si vous remarquez une inconduite potentielle, manifestez-vous immédiatement : avisez-en le service des RH ou procédez à un signalement par le biais du système de dénonciation.



## 1.5 Représentation des employés

# Nous travaillons en partenariat étroit, de façon constructive, coopérative et équitable

Nous reconnaissons le droit fondamental de tous les employés de se syndiquer et de désigner des représentants.

Nous nous engageons à collaborer avec les représentants du personnel en toute honnêteté et dans un climat de confiance, à maintenir un dialogue constructif et fructueux ainsi qu'à faire notre possible pour que le résultat soit juste et équitable pour toutes les parties. Les interactions professionnelles avec les représentants du personnel font partie de notre culture d'entreprise.

La protection de l'avenir du Groupe et de ses employés repose sur une gestion des conflits axée sur la collaboration et l'engagement social dans l'optique d'assurer la compétitivité sur les plans économique et technologique. L'efficacité économique et la protection de l'emploi sont des objectifs communs, tout aussi importants l'un que l'autre.

# NOUS SOMMES DES COLLÈGUES FIABLES

Nous prenons nos responsabilités sur le lieu de travail au sérieux et nous protégeons ce qui est important pour notre équipe, notre entreprise et nos clients.

- 2.1 Santé et sécurité au travail
- 2.2 Gestion des actifs de l'entreprise
- 2.3 Sécurité et protection des renseignements, du savoir-faire et de la propriété intellectuelle

## 2.1 Santé et sécurité au travail

# Nous respectons la santé et la sécurité et nous en faisons la promotion

### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous prenons notre responsabilité à l'égard de la santé et de la sécurité de notre personnel très au sérieux. Nous faisons la promotion de la santé et sécurité au travail conformément aux dispositions des législations et réglementations nationales et à la politique de santé et sécurité au travail de l'entreprise.

La santé et la sécurité au travail de tous les employés sont essentielles pour assurer la durabilité de notre entreprise et assurer sa place sur le marché comme un employeur attractif. Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont généralement évitables. Nous tenons donc à promouvoir et assurer la protection de la santé physique et mentale. Pour ce faire, la coopération et la participation de tous sont indispensables.

### MA CONTRIBUTION

Je respecte la réglementation et les directives relatives à la santé et à la sécurité au travail. Je ne mets pas en danger ma santé et ma sécurité, ni celles de mon équipe ou de tiers. Je leur apporte mon soutien, je ne détourne pas le regard et j'accepte l'aide offerte.

Dans mon secteur de responsabilité, je prends toutes les mesures légales appropriées pour assurer la sécurité de l'environnement de travail. J'attire l'attention de chacun sur les actions ou les situations dangereuses. Je veille activement à ma propre santé en participant volontairement à des activités axées sur les soins de santé préventifs et la promotion de la santé. Je suis les consignes, je participe à des formations et je respecte ces leçons dans le cadre de mes activités quotidiennes.

### EXEMPLE

Vous remarquez que le système électrique d'un des appareils de votre service semble présenter une défaillance.

N'activez pas l'appareil et avisez le superviseur responsable pour que d'autres mesures soient prises. Il n'est pas permis d'effectuer soi-même des travaux de réparation sur des appareils électriques, qui peuvent être dangereux.

## 2.2 Gestion des actifs de l'entreprise

# Nous protégeons nos actifs, qu'ils soient visibles ou invisibles

### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous utilisons les biens corporels et incorporels de l'entreprise avec respect, uniquement à des fins professionnelles. Toutefois, cette utilisation est réservée à la poursuite des objectifs de l'entreprise. Des exceptions sont possibles si les politiques et les directives internes permettent une utilisation privée.

### MA CONTRIBUTION

J'applique les règles de l'entreprise et j'utilise adéquatement les biens de l'entreprise.

### EXEMPLE

Des logiciels de pointe sont installés sur votre ordinateur portable professionnel. Un ami le sait et vous demande de lui prêter cet ordinateur pour qu'il puisse utiliser l'un de ces programmes à des fins privées.

Vous refusez parce que vous savez qu'il est interdit de mettre les outils de TI et les biens de l'entreprise à la disposition de tiers.

## 2.3 Sécurité et protection des renseignements, du savoir-faire et de la propriété intellectuelle

### Nous protégeons l'information et la propriété intellectuelle

#### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous sommes conscients de la valeur de notre savoir-faire et nous le protégeons précieusement. Nous respectons la propriété intellectuelle de nos concurrents, de nos partenaires commerciaux et des autres parties.

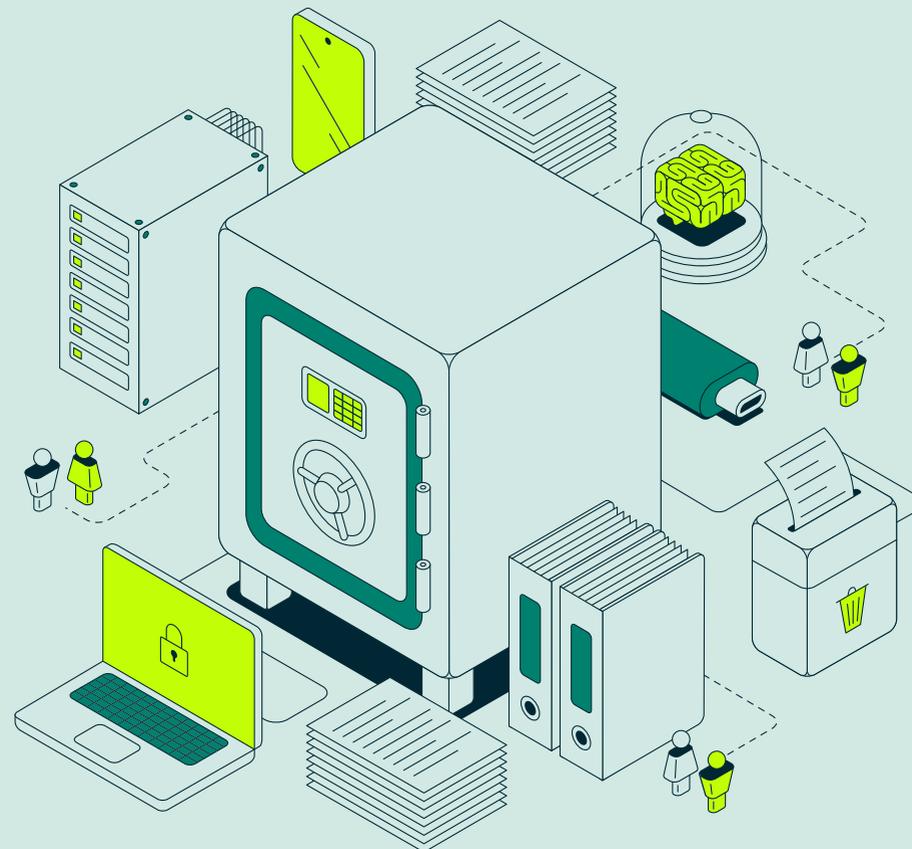
#### MA CONTRIBUTION

Je traite tous les renseignements de l'entreprise avec soin et je ne les communique pas aux personnes non autorisées. Je fais particulièrement attention lorsque l'information a trait au savoir-faire technique, aux brevets ainsi qu'aux secrets commerciaux et professionnels.

#### EXEMPLE

Vous participez au développement d'une technologie novatrice. Vous devez présenter vos réalisations dans divers établissements de l'entreprise et vous comptez utiliser votre ordinateur portable où sont enregistrés des documents pertinents à votre exposé. Vous voulez consulter ces documents dans l'avion ou le train qui vous mène aux divers établissements.

Vous vous assurez que personne ne prend connaissance de renseignements délicats appartenant au Groupe, car cela pourrait nuire sérieusement à sa compétitivité. Ne récupérez pas ces renseignements dans des endroits où des tiers peuvent les consulter ou les prendre en note.



# NOUS SOMMES DES PARTENAIRES RESPONSABLES

La confiance est notre meilleur atout. C'est pourquoi nous misons sur l'honnêteté, la fiabilité, la transparence et l'équité dans nos relations d'affaires.

- 3.1 Conflits d'intérêts
- 3.2 Avantages
- 3.3 Lutte contre la corruption
- 3.4 Lutte contre les délits d'initié
- 3.5 Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes
- 3.6 Concurrence libre et loyale
- 3.7 Partenaires commerciaux, approvisionnement et ventes
- 3.8 Comptabilité et états financiers
- 3.9 Contrôle à l'exportation

### 3.1 Conflits d'intérêts

Nous prenons des décisions en nous appuyant sur les faits et nous évitons ainsi les conflits d'intérêts



#### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous agissons avec intégrité. C'est pourquoi il est particulièrement important pour nous d'éviter de créer des situations qui pourraient présenter des conflits d'intérêts dans l'exercice de nos responsabilités professionnelles et de reconnaître et divulguer tout conflit auquel nous pourrions être confrontés ou que nous pourrions constater. Un conflit d'intérêts potentiel existe déjà si les intérêts financiers personnels ou privés des employés influencent ou pourraient influencer leurs décisions professionnelles.

Les conflits d'intérêts peuvent survenir du fait d'employés eux-mêmes ou de personnes qui ont des liens avec eux, notamment du fait de leurs activités au sein d'autres entreprises, d'un emploi secondaire, d'affiliations particulières ou de leur situation financière personnelle. Dans ce contexte, les relations d'affaires avec des tiers, tels que d'autres sociétés du Groupe ou des fournisseurs, peuvent également être pertinentes.

#### MA CONTRIBUTION

Si je constate ou soupçonne un conflit d'intérêts potentiel, j'en avise immédiatement mon superviseur immédiat et les services des RH et de la Conformité pertinents pour divulguer les faits. En cas de conflit, nous cherchons ensemble une solution qui protège les intérêts de l'entreprise.

#### EXEMPLE

Votre superviseur vous demande de vérifier les offres de plusieurs cabinets de conseil en informatique. Vous découvrez que l'une des meilleures offres vient d'une entreprise appartenant à un ami proche.

Informez votre superviseur de la situation, documentez autant de renseignements que possible sur le conflit et retirez-vous du processus décisionnel afin d'éviter toute apparence de conflit d'intérêts.

## 3.2 Avantages

# Nous étudions attentivement tous les avantages

### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nos produits et nos services définissent qui nous sommes. Par conséquent, les avantages sous forme de cadeaux et d'invitations ne sont permis que s'ils sont appropriés.

Nos politiques internes sur la gestion de situations impliquant des cadeaux, des invitations et des repas d'affaires précisent quels avantages sont appropriés et quelles mesures à prendre pour les accepter ou les offrir.

### MA CONTRIBUTION

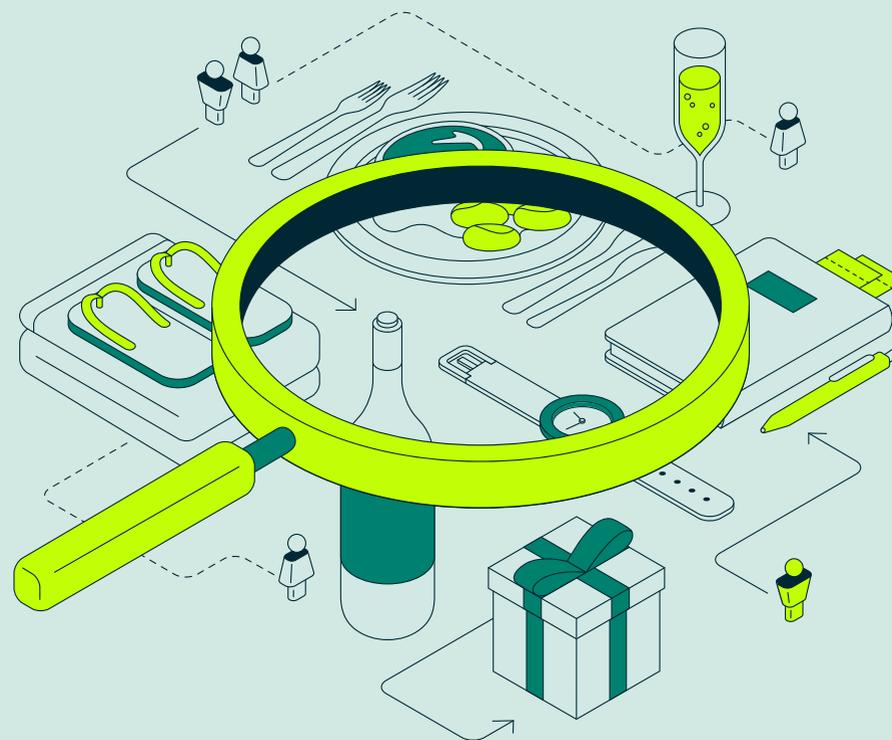
Je me familiarise avec les politiques sur la gestion des situations impliquant des cadeaux, des invitations et des repas d'affaires et je les suis à la lettre.

Je m'assure que mon comportement est approprié et je vérifie s'il peut influencer mes décisions professionnelles.

### EXEMPLE

Des employés d'un partenaire commercial vous offrent des écouteurs Bluetooth pour votre anniversaire. Même si vous êtes certain que vous n'affecterez pas les relations commerciales en acceptant ce cadeau, vous devez faire preuve d'esprit critique en examinant les avantages et l'adéquation de cette décision en vous appuyant sur la politique relative aux avantages en vigueur.

En cas de doute, demandez conseil à votre superviseur et décidez ensemble si vous pouvez accepter ce cadeau ou si vous devez le refuser.



### 3.3 Lutte contre la corruption

## Nous n'offrons pas de pot-de-vin et nous n'en acceptons pas

#### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Tout acte de corruption est strictement interdit partout dans le monde. On parle de corruption quand une personne abuse de sa situation professionnelle pour obtenir un avantage, pour elle-même ou pour un tiers, et ainsi nuire à autrui.

Les avantages comme les invitations et les cadeaux, surtout dans le cadre d'interactions avec des fonctionnaires, peuvent constituer des preuves de corruption. Par conséquent, les avantages doivent être des exceptions dans les transactions commerciales. Les avantages ne peuvent être accordés ou acceptés que dans le respect des politiques internes et de la législation applicables.

#### MA CONTRIBUTION

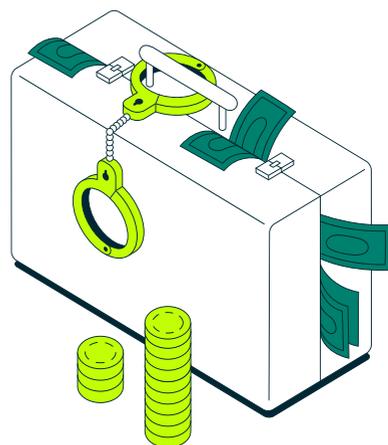
Je ne soudoie personne et je n'accepte pas de pot-de-vin. J'évite jusqu'à l'apparence de toute influence indue. Je me tiens informé en consultant les règles internes avant de donner ou d'accepter des cadeaux, ou bien d'offrir ou d'accepter des invitations.

Si je reçois de l'information au sujet de tout acte de corruption, je le signale immédiatement à une des personnes-ressources mentionnées dans le chapitre « Soutien ».

#### EXEMPLE

Vous rencontrez un partenaire commercial lors d'un voyage d'affaires à l'étranger. À la fin de la rencontre, il vous remet un sac-cadeau. Comment réagissez-vous?

Vous ouvrez le sac-cadeau et vérifiez son contenu. Vous déterminez si le cadeau est approprié. Si, à votre avis, le cadeau est inapproprié et enfreint par conséquent notre politique sur les avantages, vous refusez le cadeau – poliment, mais fermement. Si vous craignez que votre refus soit perçu comme particulièrement impoli et puisse nuire à cette relation d'affaires, communiquez immédiatement avec le service de la Conformité pertinent pour décider ensemble de la marche à suivre.



### 3.4 Lutte contre les délits d'initié

## Nous ne transmettons pas d'information privilégiée

#### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous traitons l'information touchant le rendement des actions de l'entreprise conformément aux règles du marché financier et nous ne tolérons aucun délit d'initié. L'information privilégiée est une information précise qui n'a pas été rendue publique et qui, si elle était rendue publique, pourrait avoir un effet considérable sur le prix de la valeur de l'instrument financier en question (p. ex. une valeur mobilière ou une action). Nous pouvons utiliser de l'information privilégiée touchant des projets et des processus uniquement à l'interne et conformément aux politiques internes applicables. De plus, cette information ne peut être divulguée à aucune partie externe, y compris les membres de la famille (p. ex., le conjoint).

#### MA CONTRIBUTION

Je ne participe à aucun délit d'initié, je ne fais aucune recommandation en ce sens à une tierce partie et je n'incite personne à commettre un délit d'initié. De plus, je m'abstiens de divulguer toute information privilégiée, sauf si je dois le faire dans le cadre de mes fonctions normales, et je respecte les politiques internes connexes. Je reste au fait des règles internes applicables. Si j'ai accès à de l'information privilégiée, je ne dois ni acheter ni vendre quelque instrument

financier que ce soit en m'appuyant sur cette information. Cela s'applique au commerce d'actions de sociétés cotées appartenant au Groupe et au commerce d'instruments financiers dérivés, mais aussi au commerce d'instruments financiers en général, c'est-à-dire aussi ceux des fournisseurs.

#### EXEMPLE

Dans le cadre de votre travail, vous apprenez que l'acquisition d'une grande entreprise connue dans le monde entier sera bientôt annoncée. Vous avez appris dans le cadre de vos fonctions que le cours des actions de l'entreprise augmentera considérablement une fois la transaction annoncée. Vous savez qu'un ami proche envisage de vendre les actions qu'il détient dans notre entreprise. Vous envisagez de dire à votre ami qu'il devrait attendre avant de vendre ses actions.

Ne donnez aucun renseignement à votre ami, pour quelque raison que ce soit. Puisque l'information dont vous disposez n'a pas encore été rendue publique, vous ne pouvez en aucun cas la divulguer aux autres : il s'agit d'information privilégiée. Si vous transmettez une telle information directement ou indirectement, vous pourriez être sujet à des poursuites.

### 3.5 Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes

## Nous nous engageons à adopter des pratiques commerciales irréprochables

#### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Il y a blanchiment d'argent lorsque des fonds ou d'autres actifs découlant directement ou indirectement d'activités criminelles sont mis en circulation dans l'économie légale dans le but de cacher leur origine frauduleuse. Le financement d'activités terroristes désigne la mise à la disposition d'organisations terroristes des fonds ou d'autres ressources ou le soutien apporté à de telles organisations en vue de commettre des actes criminels. Pour que la responsabilité soit avérée, il n'est pas nécessaire que la personne concernée sache que de l'argent est blanchi dans le cadre de la transaction en question. La participation involontaire à des activités de blanchiment d'argent peut en elle-même constituer une infraction criminelle pour les parties concernées.

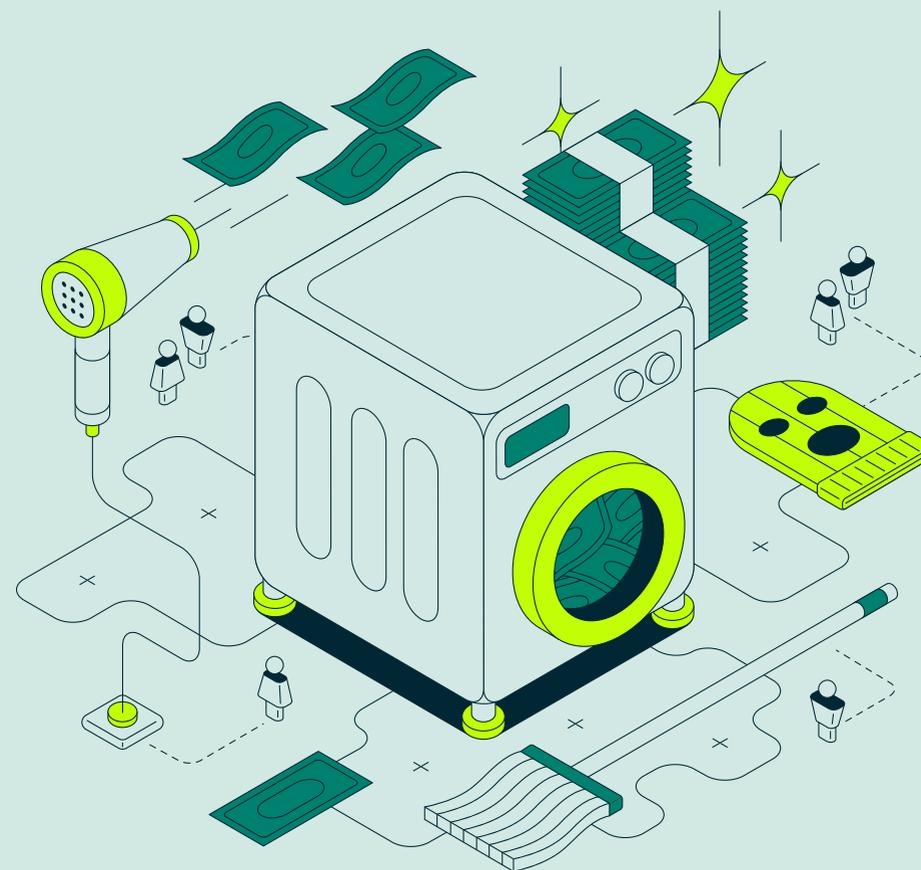
Nous contrôlons consciencieusement l'identité de nos clients, de nos partenaires commerciaux et des autres parties avec qui nous envisageons de faire affaire. Nous affichons clairement notre intention de ne faire affaire qu'avec des partenaires irréprochables qui respectent les lois et qui utilisent des ressources provenant de sources légitimes.

Nous affectons sans tarder les paiements entrants aux services appropriés et nous les consignons adéquatement. Nous veillons à la transparence et à l'ouverture des flux de trésorerie.

#### MA CONTRIBUTION

Je ne mène aucune activité qui pourrait enfreindre les lois nationales ou étrangères en matière de blanchiment d'argent. Je fais preuve de vigilance et j'évalue immédiatement tout comportement suspect de la part de clients, de partenaires commerciaux et d'autres parties. Si l'information comporte suffisamment de motifs de soupçon, je communique immédiatement avec la personne-ressource responsable de la prévention du blanchiment d'argent.

Je respecte toutes les dispositions législatives qui concernent l'enregistrement des opérations et des contrats de mon secteur de responsabilité dans le système comptable.



#### EXEMPLE

Un client ou un partenaire commercial a payé un montant trop élevé et demande à ce que le montant excédentaire soit remboursé par virement vers un compte à l'étranger ou en argent comptant au lieu d'être remboursé par virement dans le compte commercial initial.

Ce type de demande exige une explication. N'acceptez pas sa demande sur-le-champ : demandez au client la raison pour laquelle le montant ne peut pas être remboursé selon la même méthode que celle utilisée pour le paiement initial. Demandez conseil à la personne-ressource responsable de la prévention du blanchiment d'argent.

## 3.6 Concurrence libre et loyale

# Nous nous engageons à assurer une concurrence libre et loyale

### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

La concurrence libre et équitable est protégée par une législation antitrust valide dans le monde entier. Le respect de cette législation garantit qu'il n'y a pas de distorsion induite de la concurrence sur les marchés concernés, au bénéfice de tous les acteurs du marché.

Plus particulièrement, les accords et les pratiques concertées entre concurrents qui visent à nuire à la libre concurrence ou à l'empêcher sont strictement interdits.

Cela inclut notamment les échanges sur les prix et les éléments des prix, les modalités, la définition des territoires et des groupes de clients, ainsi que les restrictions sur les innovations. De plus, l'échange de renseignements délicats du point de vue de la concurrence est interdit. L'utilisation abusive d'une position dominante sur le marché est également interdite. De plus, la mise en œuvre adéquate des procédures de contrôle des fusions est nécessaire dans le cadre de la coopération et des transactions.

Toute conduite anticoncurrentielle pourrait non seulement nuire considérablement à la bonne réputation de l'entreprise, mais aussi entraîner de lourdes amendes, pénalités et dédommagements financiers en cas de dommages.

Nous faisons affaire conformément aux principes du mérite, de l'économie de marché et de la libre concurrence. Nous aimons nous comparer à nos concurrents et nous le faisons toujours dans le respect des lois, des règlements et des principes éthiques.

Nous refusons de conclure quelque accord anticoncurrentiel que ce soit avec nos concurrents, nos fournisseurs et nos clients. Si notre entreprise domine le marché, nous n'abusons pas de cette position.

Nous appliquons les dispositions antitrust touchant les systèmes de distribution dans le cadre des négociations avec nos partenaires de distribution autorisés.

### MA CONTRIBUTION

Chaque fois que je communique avec un concurrent, je veille à ne pas divulguer ni recevoir d'information qui pourrait permettre de tirer des conclusions au sujet d'activités commerciales actuelles ou futures.

Lors de discussions ou de toute autre interaction avec des concurrents, j'évite les questions qui pourraient être en lien avec nos relations de concurrence.



### EXEMPLE

Vous discutez avec l'employé d'un concurrent durant une foire commerciale. Vous vous rendez rapidement compte qu'il tente de vous soutirer de l'information sur les plans de l'entreprise pour l'avenir. L'employé offre en retour de vous divulguer la même information au sujet de son entreprise.

Vous devez indiquer sur-le-champ à l'employé du concurrent que vous n'aborderiez pas

ce sujet avec lui. En plus de constituer une divulgation non autorisée de secrets commerciaux, ce type de conversation pourrait avoir de graves conséquences pour vous et pour notre Groupe, ainsi que pour l'employé du concurrent et son entreprise, car il s'agit d'une infraction aux lois antitrust et aux lois sur la concurrence en vigueur. Consignez cette conversation et avisez-en immédiatement le service de la Conformité concerné.

### 3.7 Partenaires commerciaux, approvisionnement et ventes

Nous sommes consciencieux dans nos vérifications sur les parties avec lesquelles nous faisons affaire

#### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous sélectionnons soigneusement nos fournisseurs, nos prestataires de services et nos entreprises partenaires en nous appuyant sur des critères objectifs et nous favorisons la concurrence. Nous collaborons uniquement avec des partenaires commerciaux qui se conforment aux exigences légales ainsi qu'aux directives et aux règles internes.

Nous vérifions soigneusement l'intégrité des partenaires commerciaux potentiels avant d'établir des relations d'affaires, et nous nous conformons aux procédures et aux processus de communication établis dans les règles et les politiques.

Nous impliquons les services concernés dans le processus de l'achat ou de la vente de produits et de services en temps opportun, conformément aux politiques applicables.

#### MA CONTRIBUTION

Je me familiarise avec les partenaires commerciaux potentiels et je m'assure que l'on a soigneusement vérifié leur intégrité avant d'établir des relations d'affaires. De plus, je me conforme aux procédures et aux processus de communication établis dans

les règles et les politiques. Je n'adopte aucun parti pris en faveur d'un fournisseur, d'un prestataire de services, ni d'une entreprise partenaire sans raison objective et je favorise la concurrence. Je n'achète aucun produit ni aucun service sans avoir d'abord recueilli de l'information sur le marché et les autres fournisseurs. Je respecte les directives applicables en matière d'approvisionnement et je fais intervenir le service des achats pertinent dès le début du processus, avant la prestation et l'exécution prévues des services, conformément aux processus d'achat en vigueur.

Je m'assure qu'une rémunération est versée uniquement pour les services effectivement rendus et que les paiements correspondent à ces services. Je respecte également les politiques applicables avant de retenir les services de sociétés du Groupe.

#### EXEMPLE

Vous apprenez que l'on s'apprête à retenir les services d'un fournisseur, d'un prestataire de services ou d'une entreprise partenaire sans impliquer le service des achats concerné.

Communiquez avec le service des achats concerné ou avec l'une des personnes-ressources mentionnées dans le chapitre « Soutien » pour vous assurer que la proposition la plus rentable pour l'entreprise est prise en considération.

### 3.8 Comptabilité et états financiers

Nous sommes déterminés à garantir la rectitude dans les domaines de la comptabilité et des rapports financiers

#### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous respectons scrupuleusement les exigences législatives relatives à la comptabilité et à l'établissement de rapports financiers. La transparence et la rectitude sont au cœur de nos préoccupations : en effet toute irrégularité pourrait avoir de graves conséquences pour l'entreprise et les personnes responsables. Par conséquent, nous informons régulièrement les acteurs du marché financier de notre situation financière et de nos activités commerciales. Nous publions nos états financiers périodiques de manière ponctuelle et en conformité avec les règlements nationaux et internationaux en matière de comptabilité.

#### MA CONTRIBUTION

J'organise les processus de manière à m'assurer que toutes les données financières de l'entreprise sont saisies correctement et rapidement dans le système comptable. Si j'ai des questions au sujet de la bonne saisie des données, je les pose à mon superviseur ou au service des finances approprié.

#### EXEMPLE

Vous avez besoin de toute urgence d'un nouvel équipement. Cependant, le budget de votre service pour l'exercice financier en cours est déjà épuisé. Vous envisagez d'acquérir l'équipement quand même et de reporter son coût à l'exercice financier suivant, lorsque vous disposerez du nouveau budget.

Ne prenez aucune mesure de ce genre. Les écritures comptables doivent toujours être attribuées correctement. Le report inexact des écritures pourrait avoir de graves conséquences pour l'entreprise comme pour l'employé responsable.

### 3.9 Contrôle à l'exportation

Nous veillons au respect de toutes les réglementations dans le cadre du commerce transfrontalier



#### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous sommes conscients de notre responsabilité sociale à respecter nos obligations en matière de contrôle à l'exportation et de sanctions, et nous nous engageons expressément à nous conformer à la législation en vigueur.

Les transactions et les processus commerciaux transfrontaliers peuvent être soumis à des interdictions, des restrictions, des exigences d'approbation ou d'autres mesures de surveillance en vertu de la réglementation relative au contrôle à l'exportation. Ces mesures peuvent concerner les partenaires commerciaux, les biens, les pays, les ressources financières ou l'utilisation prévue. C'est le cas pour les technologies et les logiciels comme pour les biens et les produits. C'est aussi le cas dans le cas de transmissions techniques et de transferts transfrontaliers temporaires, par exemple par courriel ou par voie infonuagique. Par ailleurs, certaines importations peuvent être soumises à la réglementation sur le contrôle des exportations.

Nous veillons au respect de la réglementation applicable en matière de contrôle à l'exportation et des politiques internes pertinentes.

#### MA CONTRIBUTION

Je suis responsable d'assurer la vérification régulière et de m'assurer que je suis au fait des politiques et des renseignements internes relatifs au contrôle à l'exportation. Ainsi, je sais en tout temps si mon travail quotidien est soumis à la réglementation sur le contrôle à l'exportation.

Si je constate des violations de la réglementation sur le contrôle à l'exportation au sein de mon secteur de responsabilité, je prends immédiatement toutes les mesures possibles pour prévenir ces violations ou y remédier.

En cas de doute, je demande conseil à la personne-ressource responsable du contrôle à l'exportation pertinente.

#### EXEMPLE

Vous souhaitez établir des relations d'affaires avec un client potentiel qui pourrait figurer sur une liste de parties soumises à des sanctions.

Assurez-vous que vous respectez la législation en vigueur. Communiquez avec l'unité du contrôle à l'exportation pertinente pour coordonner les prochaines étapes.

# NOUS SOMMES UNE ENTREPRISE SOCIALEMENT RESPONSABLE

Nous avons des responsabilités vis-à-vis de la société et nous veillons à ce que notre entreprise contribue au développement durable.

- 4.1 Communication et marketing
- 4.2 Lobbyisme
- 4.3 Interactions avec des fonctionnaires
- 4.4 Dons et parrainage social
- 4.5 Taxes et droits de douane
- 4.6 Protection des données
- 4.7 Sécurité des TI
- 4.8 Protection des consommateurs
- 4.9 Protection de l'environnement

## 4.1 Communication et marketing

# Nous communiquons clairement et avec respect

### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous veillons à ce que nos communications soient claires et harmonisées afin de conserver la confiance de nos clients, de nos investisseurs et des autres intervenants. Avant d'établir ou de mettre en œuvre des mesures de communication ou de marketing, ces mesures doivent faire l'objet d'une coordination avec le service pertinent. La prévenance et le respect sont systématiques dans le cadre de nos interactions.

### MA CONTRIBUTION

Je ne fais aucune déclaration publique au nom de l'entreprise et je transmets toute demande au service des communications. Si je fais des commentaires dans le cadre d'un événement public, commercial ou culturel ou sur Internet, j'indique clairement qu'il s'agit de mon opinion personnelle. Je consulte les directives de l'entreprise sur les médias sociaux afin de savoir comment me comporter sur les réseaux sociaux.

### EXEMPLE

Sur Internet, vous lisez des commentaires publiés par une personne critiquant les conditions de travail chez un partenaire du secteur des logiciels. Vous savez que ces commentaires sont faux.

Même si vous souhaitez corriger ces renseignements immédiatement, commencez par communiquer avec le service pertinent : l'équipe est mieux placée pour répondre de façon exhaustive et appropriée à ces commentaires.

## 4.2 Lobbyisme

# Nous présentons les positions de notre entreprise de façon responsable et claire

### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

En tant que membres de l'entreprise, nous sommes en mesure de promouvoir précisément les positions de l'entreprise dans le cadre des processus décisionnels, comme ceux relatifs aux plans législatifs, grâce à des efforts de lobbying. Nous centralisons nos activités de lobbying, lesquelles sont menées en accord avec les principes d'ouverture, de reddition de comptes et de responsabilité. Bien entendu, le principe de la neutralité dicte nos interactions avec les partis politiques et les groupes d'intérêts. L'exercice de toute influence indue dans les domaines de la politique ou de la législation est interdit.

### MA CONTRIBUTION

Je ne participe pas à la prise de décisions politiques au nom de l'entreprise si je ne suis pas autorisé à le faire. Si je suis autorisé à le faire, je respecte les politiques internes pertinentes dans l'exercice de mes fonctions.

### EXEMPLE

L'une de vos connaissances travaille pour l'autorité responsable de l'évaluation des effets sur l'environnement. L'entreprise pour laquelle vous travaillez a besoin de l'approbation de cette autorité pour un projet d'agrandissement d'un immeuble de bureaux. Vous envisagez de communiquer avec votre connaissance pour expliquer la position de votre entreprise quant à cette approbation.

Des communications transparentes et clairement documentées avec les fonctionnaires sont particulièrement importantes pour représenter correctement les intérêts de l'entreprise et exclure toute apparence d'influence indue dès le début du processus.

Prenez vos distances avec ce projet et demandez aux services de l'entreprise pertinents d'aborder le sujet avec les responsables de l'autorité.

### 4.3 Interactions avec des fonctionnaires

## Nous faisons preuve de prudence dans le cadre de nos interactions avec des fonctionnaires

#### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Au vu de la législation nationale et internationale, les interactions avec des fonctionnaires présentent un risque accru de corruption. Nous tenons compte de cette situation dans nos politiques internes, qui fixent le cadre relatif aux prestations. En particulier, nous n'effectuons pas de paiements « de facilitation » ni de paiements visant à accélérer le processus à l'intention de fonctionnaires en mesure d'avoir ce genre d'influence pour des actes officiels habituels ou de routine.

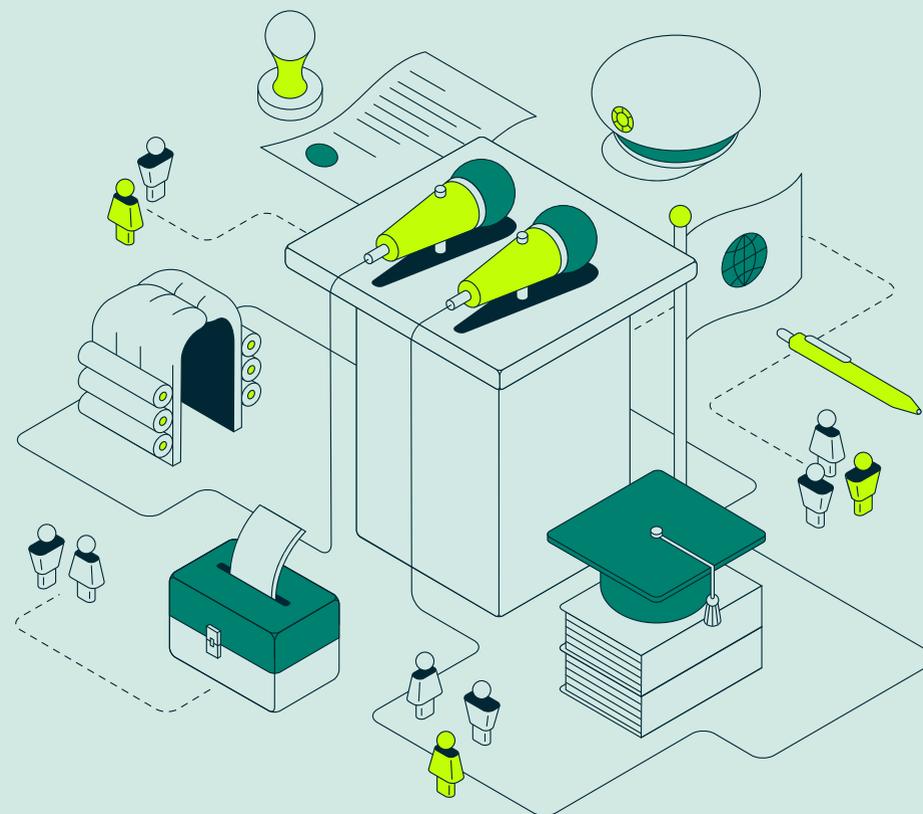
#### MA CONTRIBUTION

Je suis conscient du risque accru de corruption dans le cadre des interactions avec des fonctionnaires. Je me familiarise donc avec les règles spéciales en vigueur. Je comprends que je suis soumis à l'obligation contraignante de consulter le service de la conformité à cet égard.

#### EXEMPLE

À l'occasion d'une vérification externe réalisée par un organisme de vérification technique en vue d'obtenir une certification obligatoire, vous souhaitez inviter les vérificateurs de l'organisme à dîner.

Les employés de l'organisme de vérification doivent être considérés comme des fonctionnaires, car ils exercent des fonctions souveraines au nom de l'État dans le cadre de la certification. C'est pourquoi vous avez l'obligation de faire appel au service de la Conformité concerné à l'avance. Cette équipe peut aussi vous aider à déterminer si les personnes concernées doivent être considérées comme des fonctionnaires.



## 4.4 Dons et parrainage social

# Nous prenons des engagements à l'égard de la société de plusieurs façons

### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous faisons des dons, c'est-à-dire des contributions volontaires ne visant pas à obtenir un service de la part du bénéficiaire. En outre, nous accordons des commandites, c'est-à-dire des contributions basées sur un service dont la prestation est prévue en vertu d'un contrat pour des objectifs sociaux. Ces mesures visent à avoir des effets positifs sur notre réputation et sur la perception du public. Afin d'éviter les conflits d'intérêts et de normaliser les pratiques au sein de l'entreprise, les dons et les activités de commandite ne sont permis que dans les limites du cadre juridique établi et en conformité avec les règles internes applicables aux marques et aux entreprises du groupe.

Les dons et les commandites sont accordés uniquement dans le cadre d'un processus d'approbation transparent. Nous accordons des paiements ou des prestations non monétaires à des fins scientifiques, caritatives, culturelles ou religieuses. De plus, nous accordons des dons exclusivement à des institutions reconnues comme des organismes de bienfaisance ou bénéficiant d'un privilège fiscal.

### MA CONTRIBUTION

Si j'estime qu'une activité particulière mérite d'être commanditée, j'en parle d'abord aux services pertinents de l'entreprise, p. ex., les services de la communication, des relations externes et des ressources humaines.

La remise d'un don doit s'effectuer de façon transparente : autrement dit, le but, le bénéficiaire et les modalités de la gestion financière du don doivent être consignés et vérifiables. Je respecte les processus internes, je respecte les conditions générales et je n'entreprends aucune démarche pour un don qui pourrait nuire à la réputation de l'entreprise.

### EXEMPLE

Vous êtes un partisan d'un club de soccer et vous souhaitez lui apporter un soutien financier sous la forme de parrainage d'entreprise.

Les décisions de parrainage sont prises conformément à tous les processus applicables, en consultation avec tous les services pertinents, et sont fondées sur des critères objectifs. Si vous craignez que votre club ou tout autre bénéficiaire d'un parrainage ne réponde pas aux critères de l'entreprise en matière de parrainage social, faites part de vos préoccupations au service de la Conformité.

## 4.5 Taxes et droits de douane

# Nous respectons strictement les réglementations fiscale et douanière

### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

En tant qu'entreprise d'envergure mondiale, nous sommes conscients de notre responsabilité sociale quant aux obligations fiscales, douanières et en matière de commerce international. Nous nous conformons également sans équivoque aux lois nationales et internationales.

### MA CONTRIBUTION

Je conçois des structures et des processus internes de sorte que les taxes et les douanes que devront payer les sociétés du Groupe soient calculées de manière exacte, rapide et exhaustive, qu'elles soient indiquées clairement dans les rapports et qu'elles soient payées aux autorités fiscales pertinentes.

Si je suis mis au courant d'une infraction aux règlements sur la fiscalité et les douanes au sein de mon secteur de responsabilité, je prends les mesures qui s'imposent pour la prévenir ou l'empêcher. Si ce n'est pas possible, j'en informe la personne-ressource pertinente au sein du service de la fiscalité et des douanes.

### EXEMPLE

Vous êtes responsable de la publication de certaines opérations commerciales, telles que les frais généraux comme les frais d'entretien et les coûts de production dans les états financiers exigés par la loi. Un projet dépasse certains paramètres de contrôle en début d'exercice financier. Par conséquent, on vous demande de faire une écriture dans les frais d'entretien, même si l'opération en question concerne clairement un investissement et doit être portée dans les coûts de production immobilisés.

Publiez l'écriture conformément aux exigences légales. Toutes les opérations commerciales doivent être consignées conformément aux lois commerciales et aux règlements fiscaux, car les documents comptables qui en découlent servent à préparer les déclarations de revenus. Les erreurs comptables peuvent fausser les déclarations de revenus et entraîner de graves conséquences aux termes des lois fiscales et des lois sur les douanes pour l'entreprise et les employés responsables.

## 4.6 Protection des données

# Nous traitons les données avec prudence



### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous accordons une grande importance à la responsabilité, la sécurité et la transparence dans le traitement des données. Nous recueillons, traitons, utilisons et stockons toujours les données personnelles conformément aux exigences légales. Nous protégeons les données personnelles des clients, des employés (y compris celles des anciens employés et candidats) ainsi que celles de nos partenaires tels que les fournisseurs et les partenaires de perfectionnement.

### MA CONTRIBUTION

Je protège la confidentialité des données personnelles et mes actions sont claires et transparentes. J'intègre la protection des données dans mes actions et processus et j'assure la sécurité de l'ensemble des données dans mon secteur de responsabilité. J'assume mes responsabilités et je veille à assurer la sécurité des échanges de données tout au long de la chaîne de valeur. En cas de doute, je communique avec mon supérieur hiérarchique ou le service responsable de la protection des données.

### EXEMPLE

Vous planifiez une analyse de marché pour l'entreprise. L'analyse comprend la collecte et l'évaluation de données personnelles des clients. Un autre service souhaite également utiliser ces données plus tard. La législation en vigueur sur la protection des données stipule que les données peuvent être collectées et traitées uniquement en vertu d'un fondement juridique précis. De plus, les clients concernés doivent toujours être avisés de façon appropriée. En outre, en règle générale, les données peuvent être utilisées uniquement aux fins pour lesquelles elles ont été collectées.

Veillez consulter votre superviseur ou l'unité de protection des données pertinente pour savoir si le consentement des clients doit être obtenu avant la collecte, comment les clients doivent être informés et les modalités d'utilisation éventuelle des données par un autre service.

## 4.7 Sécurité des TI

# Nous protégeons la sécurité de nos systèmes informatiques

### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nous respectons la sécurité en matière de TI ainsi que les règlements applicables à la sécurité de l'information. Les règlements relatifs à la sécurité de l'information présentent des directives pour différents groupes d'emploi et sont pertinents pour tous les employés.

### MA CONTRIBUTION

Je me familiarise avec les règlements applicables en matière de sécurité des TI et je respecte leurs règles. À titre de membre de la chaîne de sécurité informatique, j'assure une contribution active en restant toujours vigilant en tout temps et en veillant à ce que mes compétences de base en sécurité informatique restent à jour en tout temps.

### EXEMPLE

Vous recevez un courriel d'une personne prétendant être un partenaire commercial et vous demandant des renseignements confidentiels sur un projet en cours. Vous trouvez que le ton du courriel est inhabituel et que la demande elle-même semble fausse.

Communiquez avec le service de sécurité informatique pertinent pour établir la véracité de vos soupçons. Confirmez auprès de votre superviseur si des renseignements confidentiels peuvent être transmis à des tiers.

## 4.8 Protection des consommateurs

# Nous inspirons le monde avec nos produits

### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

Nos produits inspirent d'innombrables personnes partout dans le monde. Nous accordons une grande priorité à la conformité et à la sécurité de nos produits. Nous avons la responsabilité de nous assurer que les risques pour la santé, la sécurité, l'environnement et les actifs de nos clients ou de tiers découlant de l'utilisation de ces produits sont exclus lorsque c'est possible.

Conformément aux dispositions légales, nous élaborons nos produits conformément à la technologie de pointe, en tenant compte d'autres obligations contraignantes telles que les exigences de sécurité supplémentaires résultant de l'état des connaissances scientifiques. Ces exigences sont systématiquement assurées grâce à des structures établies et à des processus stables. Une fois mis sur le marché, nos produits font l'objet d'un suivi constant sur le terrain pour permettre la mise en œuvre rapide de mesures appropriées en cas d'écarts éventuels. Nous sommes intraitables sur ce point.

### MA CONTRIBUTION

Je respecte scrupuleusement toutes les dispositions pertinentes dans le cadre de mon travail quotidien. Je me fixe des

objectifs réalistes. En cas d'objectifs contradictoires, on accorde toujours la priorité à la conformité de nos produits, quelles que soient les contraintes de temps ou de coûts. C'est pourquoi je suis nos processus définis et je les améliore en permanence. Nous collaborons pour repérer et combler ensemble les lacunes des processus afin de respecter l'ensemble des obligations contraignantes. Je communique avec mon superviseur ou l'équipe du système de gestion de la conformité des produits si j'ai des questions ou des préoccupations concernant la protection des consommateurs.

### EXEMPLE

Un client communique avec vous pour vous signaler un problème technique lié à un véhicule. Vous ne savez pas avec certitude si ces problèmes sont dus à une erreur d'utilisation de la part du client ou bien à un défaut de fabrication ou de construction.

Clarifiez la question immédiatement. Il est essentiel que notre entreprise remédie aux problèmes qui relèvent de sa responsabilité. De plus, des erreurs de la part du client peuvent aussi nécessiter une réaction de notre entreprise, par exemple en apportant des modifications aux consignes d'utilisation ou à la formation.

## 4.9 Protection de l'environnement

Nous avons une responsabilité vis-à-vis de l'environnement et du développement durable



### PRINCIPE ORGANISATIONNEL

En tant qu'entreprise d'envergure mondiale, nous sommes responsables de la durabilité de nos produits, nos installations et nos services, ainsi que de leur compatibilité avec l'environnement. Notre entreprise aspire à devenir un fournisseur mondial de produits de mobilité durables et un modèle en matière de protection de l'environnement. Nous misons sur des technologies de pointe écologiques et efficaces que nous intégrons au cycle de vie de nos produits, de leur conception à leur fin de vie utile. Dès les premières étapes de développement et de production, nous assurons une gestion prudente des ressources naturelles afin de limiter en permanence les effets sur l'environnement et nous respectons les lois et les règlements en matière de protection de l'environnement.

De plus, nous réévaluons constamment la compatibilité de nos produits et processus de fabrication avec l'environnement et nous les optimisons au besoin.

À titre de membres responsables de la société, nous prenons part à la vie politique. Nous voulons aborder avec les acteurs

sociaux et politiques les concepts de mobilité du futur ainsi que la concrétisation d'un développement durable sur le plan écologique.

### MA CONTRIBUTION

J'agis de façon à protéger l'environnement dans le cadre de mon travail en veillant à économiser les ressources et l'énergie et à les utiliser de manière efficace. Je m'assure que mes activités ont l'empreinte écologique la plus réduite possible et sont conformes aux lois et aux règlements en matière de protection de l'environnement.

### EXEMPLE

Vous remarquez que le projecteur ou d'autres appareils électriques du bureau sont toujours allumés alors qu'ils ne sont pas utilisés en permanence.

Éteignez le projecteur ou les autres appareils électriques après utilisation et parlez de l'utilisation durable de l'équipement et des ressources électroniques avec l'équipe.

# SOUTIEN

**Nous offrons de l'aide pour le respect du Code de conduite.**

## PRÉVENTION DES INCONDUITES, PERSONNES-RESSOURCES ET SYSTÈME DE DÉNONCIATION

Notre Code de conduite fournit le cadre contraignant pour agir avec intégrité et en conformité avec les règles de notre Groupe. En tant qu'employés du Groupe, il est de notre responsabilité de respecter les principes de notre Code afin de prévenir toute violation de la réglementation, et ainsi éviter de porter préjudice à l'entreprise. Toute violation des lois et des politiques internes fait l'objet d'une enquête immédiate. Selon la gravité de l'infraction, elle peut donner lieu à des mesures disciplinaires ou à des poursuites civiles ou criminelles à l'encontre des employés concernés. Une inconduite avérée peut aussi affecter la rémunération. C'est pourquoi il est nécessaire de s'adresser immédiatement au superviseur ou de demander l'avis d'un expert en cas de question ou de préoccupation, ou si l'on soupçonne une violation des règlements internes ou externes. Le service des ressources humaines et les représentants du personnel sont là pour vous venir en aide. Il est aussi possible en tout temps de communiquer avec le responsable de la conformité de l'entreprise ou le service des conseils en matière de conformité :

Courriel : [compliance@vw.ca](mailto:compliance@vw.ca)

De plus, il est possible de soumettre des rapports sur les infractions à la réglementation à l'aide du système de dénonciation du Groupe. Il est possible d'indiquer son nom ou d'effectuer le signalement de façon anonyme. Nous savons que l'équipe du système de dénonciation du Groupe Volkswagen est responsable des enquêtes sur les signalements d'infractions graves à la réglementation.

Une infraction grave à la réglementation est une violation importante de nos valeurs éthiques énoncées dans le Code de conduite. De même, les infractions à la législation ou à la réglementation qui pourraient avoir des conséquences graves pour la réputation ou les intérêts financiers de l'entreprise sont également considérées comme des violations graves à la réglementation. Dans tous les autres cas, il est tout d'abord nécessaire de demander conseil au superviseur, au service des RH ou au service de la Conformité.

Les gestionnaires ont un rôle particulier à jouer en présentant un exemple. Ils doivent toujours tenir compte des valeurs et des règlements dans le cadre de leur prise de décisions au nom de l'entreprise.



Le système de dénonciation vise à protéger notre entreprise, les dénonciateurs et toutes les personnes qui contribuent à l'enquête et à mettre fin aux infractions. Les représailles à l'encontre de ces personnes sont elles-mêmes considérées comme des violations graves à la réglementation.

Simultanément, le système de dénonciation protège les intérêts des personnes impliquées. Dans leur cas, la présomption d'innocence s'applique tant que l'infraction n'est pas prouvée. Le travail du système de dénonciation repose sur des processus normalisés et sur le traitement confidentiel et professionnel des rapports.

Aucune utilisation abusive du système de dénonciation n'est tolérée : toute utilisation de ce type fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées.

Les infractions potentielles au Code de conduite pour les partenaires commerciaux, y compris les risques graves et les infractions directes et indirectes en matière de droits de la personne et de protection de l'environnement, peuvent également être signalées au bureau central des enquêtes.

Le système de dénonciation est accessible par les canaux suivants :

#### Coordonnées du bureau des enquêtes :

Courriel : [io@volkswagen.de](mailto:io@volkswagen.de)

Adresse postale : Central Investigation Office  
Box 1717  
Berliner Ring 2  
38436 Wolfsburg, Allemagne

En ligne : <https://goto.speakup.report/volkswagen>

Vous pouvez soumettre votre rapport dans plus de 65 langues (également de manière anonyme) via un canal de reporting basé sur le Web.

#### Réception vocale par téléphone :

Composez le numéro de téléphone du pays dans lequel vous vous trouvez (Canada : +1 514 395 0496) et entrez le code d'organisation 122203. Le Bureau d'enquête recevra une transcription de votre enregistrement vocal. Veuillez trouver une liste avec les numéros de téléphone pertinents sur notre site Web.

#### Coordonnées du service de la Conformité du Volkswagen Groupe Canada:

Ligne d'aide sur l'éthique : +888 228 7317

En ligne : <https://www.vwgoa.ethicspoint.com>

Courriel : [compliance@vw.ca](mailto:compliance@vw.ca)

#### Coordonnées des protecteurs des employés :

Site web : <https://www.ombudsmen-of-volkswagen.com>

Des avocats externes expérimentés assurent le rôle de médiateurs neutres (protecteurs des employés) pour nous. À titre de conseillers juridiques, ils sont responsables de la réception des rapports sur d'éventuelles infractions à la législation, à la réglementation interne ou sur d'autres comportements préjudiciables pour le Groupe Volkswagen.

D'autres renseignements sur le système de dénonciation du Groupe Volkswagen, le canal de signalement externe pertinent (le cas échéant) ainsi que les numéros de téléphone respectifs pour l'admission vocale et tous les codes organisationnels pertinents sont disponibles sur Internet à l'adresse suivante :

<https://www.volkswagen-group.com/en/our-whistleblower-system-16041>.

# AUTO-ÉVALUATION POUR L'ORIENTATION DES DÉCISIONS

Si, à quelque moment que ce soit, je me demande si mon comportement respecte les principes énoncés dans le Code de conduite, je dois me poser les questions suivantes :

1. **Est-ce que j'ai pris en considération tous les éléments et les ai-je évalués adéquatement?** (critère du contenu)
2. **Puis-je affirmer avec certitude que ma décision respecte les exigences juridiques et celles de l'entreprise?** (critère de la légalité)
3. **Est-ce que je persisterai dans ma décision lorsqu'elle sera connue?** (critère du superviseur)
4. **Suis-je d'accord avec toutes les décisions prises dans le même sens au sein de l'entreprise?** (critère de l'universalité)
5. **Est-ce que je maintiendrai toujours ma décision si l'entreprise est obligée de la justifier publiquement?** (critère du public)
6. **Est-ce que j'accepterais ma décision si elle me touchait directement?** (critère de l'empathie)
7. **Qu'est-ce que ma famille penserait de ma décision?** (deuxième opinion)

Si je réponds « oui » aux questions 1 à 6 et que la réponse à la question 7 est positive, mon comportement respecte vraisemblablement les principes de l'entreprise. Si je n'arrive pas à répondre aux questions ou que j'ai des doutes, je devrais communiquer avec une des personnes-ressources mentionnées dans ce chapitre.

© VOLKSWAGEN AKTIENGESELLSCHAFT

Groupe Volkswagen Canada  
Compliance, Ethics & Risk  
777 Bayly Street  
Ajax, ON L1S 7G7  
Canada

Version 3.1 | October 2024