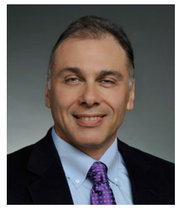
ACCO BRANDS

CODE DE CONDUITE

Nous sommes ACCO Brands

DE **GRANDES MARQUES** ÉLABORÉES
PAR DES **GENS TALENTUEUX**



UN MOT DE NOTRE CEO

CHERS ET CHÈRES COLLÈGUES ACCO BRANDS,

Chez ACCO Brands, nous adhérons aux plus grands standards éthiques dans la conduite de notre entreprise. Notre code de conduite fournit un cadre pour les normes qui guident notre comportement en tant qu'employés chez ACCO Brands.

Le code s'applique à tous les employés, managers et directeurs, ainsi qu'aux agents tiers de la société. Nous discutons régulièrement de notre plus grande attente comportementale éthique et notre code de conduite donne le ton pour que nous soyons honnêtes et justes dans nos démarches avec les employés, les clients et les fournisseurs.

Il est très important de comprendre le code de conduite et d'adopter un comportement respectueux. Pour cette raison, nous vous demandons de lire le code de conduite ACCO Brands et de vous familiariser avec nos attentes concernant notre manière d'opérer sur la marché, dans la communauté d'investissement et mutuellement.

Il est très important de connaître la marche à suivre si vous faites face à une situation ou un incident qui pourrait être en infraction avec notre code de conduite ou toute autre politique d'ACCO Brands. Si vous constatez ou soupçonnez quelque chose d'inapproprié, exprimez-vous. Dans la plupart des cas, parler à votre responsable ou un autre supérieur en qui vous avez confiance sera la solution la plus simple pour répondre à des questions ou des inquiétudes avant qu'elles ne prennent de l'importance. Les responsables sont tenus de signaler une mauvaise conduite potentielle et de traiter en priorité les signalements soulevés par les membres d'équipe.

D'autres possibilités incluent de contacter un représentant des ressources humaines ou de s'adresser au département de conformité et au service juridique d'entreprise.

En outre, MySafeWorkplace est un système de signalement par téléphone et Internet que vous pouvez utiliser pour rendre compte d'un comportement contraire à l'éthique ou illégal de fait ou soupçonné. Un lien d'information est disponible au bas de la page intranet myACCOBrands. Tout employé ACCO Brands, n'importe où dans le monde, peut contacter le service confidentiel à tout moment depuis n'importe quel endroit par téléphone ou depuis n'importe quelle connexion intranet. Si vous préférez, vous pouvez rester anonyme, si la loi locale le permet. Vous devez aussi savoir qu'aucunes représailles à l'encontre d'une personne qui signale une infraction ne seront tolérées.

Conduire les affaires de la société d'une manière éthique profite à chacun d'entre nous et est toujours la meilleure chose à faire. Ne laissez pas passer un comportement douteux.

Notre réputation est un atout précieux. Prendre des décisions commerciales qui correspondent à notre vision, nos valeurs et notre engagement de leadership et qui sont conformes à notre code de conduite nous aidera à rester de grandes marques élaborées par des gens talentueux.

Merci pour votre engagement auprès de notre société et ses valeurs.

Sincères salutations,

Boris Elisman

Président et directeur général

NOTRE VISION, NOS VALEURS ET NOTRE PROMESSE DE LEADERSHIP

En réfléchissant, tout a commencé à partir d'un trombone. Aujourd'hui, plus d'un siècle plus tard, notre société a évolué en un des plus grands concepteurs, négociants et producteurs de marques demandées reconnues par les clients et les utilisateurs finaux dans les entreprises, les écoles et les maisons.

Trois éléments clés sont nécessaires pour atteindre ce niveau d'accomplissement—une vision talentueuse, des valeurs indéfectibles et un engagement de leadership qui se répercute dans notre société.

Restez attentif à notre vision, nos valeurs et notre engagement de leadership. Utilisez-les pour façonner les décisions que vous prenez chaque jour et vous nous aiderez à rester de grandes marques élaborées par des gens talentueux.

NOTRE VISION

Réaliser. **C**réer. **C**ollaborer. **O**rganiser.

Des marques incontournables.

Des produits innovants.

Un investissement judicieux.

Une équipe qui gagne.

NOS VALEURS

Nous sommes une équipe gagnante qui :

- agit avec **intégrité**
- traite les autres avec **respect**
- accueille la **diversité**
- encourage la **créativité**
- agit de manière responsable dans notre **communauté** mondiale.

NOTRE ENGAGEMENT DE LEADERSHIP

En tant que coordinateurs de notre talent et de nos ressources, nous sommes entièrement engagés pour :

- **diriger par l'exemple**, en nous tenant aux normes de comportement et de performances les plus élevées et en assumant l'entière responsabilité de nos résultats
- créer un lieu de travail sécurisé avec une **culture de performance élevée** qui récompense la réalisation, le travail d'équipe, l'honnêteté et l'action
- promouvoir **les meilleurs intérêts d'ACCO Brands** et permettre à nos employés et à notre société de se développer et de réussir.

TABLE DES MATIÈRES

UN MOT DE NOTRE CEO 1

NOTRE VISION, NOS VALEURS ET NOTRE ENGAGEMENT DE LEADERSHIP 2

À PROPOS DE NOTRE CODE 5
- Les compétences de nos employés et de nos partenaires commerciaux 5
- Les compétences de nos responsables 5

PRENDRE DES DÉCISIONS ÉTHIQUES 6

S'EXPRIMER 7

MESURES ANTI-REPRÉSAILLES 8

NOUS AGISSONS AVEC INTÉGRITÉ 9
- Conflits d'intérêt 11
- Cadeaux, invitations et hospitalité 13
- Tenue des livres et rapports financiers exacts 17
- Relations avec les tierces parties 19
- Concurrence équitable 21
- Collaborer avec le gouvernement 23
- Délit d'initié 25

NOUS TRAITONS LES AUTRES AVEC RESPECT 27
- Harcèlement et discrimination 29
- Violence sur le lieu de travail 31
- Santé et sécurité 33
- Droits de l'homme 35

NOUS INSPIRONS LA CRÉATIVITÉ 37
- Informations confidentielles d'entreprise 39
- Cybersécurité 41
- Utilisation des actifs de la société 43
- Propriété intellectuelle 45

NOUS ACCUEILLONS LA DIVERSITÉ 47
- Diversité et intégration 49
- S'exprimer pour le compte d'ACCO Brands 50
- Médias sociaux 51
- Activités politiques et lobbying 52

NOUS SOUTENONS LA COMMUNAUTÉ 53
- Mesures anti-corruption et anti-subornation 55
- Conformité commerciale 57
- Blanchiment d'argent 58
- Sécurité des produits 59
- Participation de la collectivité et citoyenneté d'entreprise 60
- Protection de l'environnement 61

GUIDE DE RÉFÉRENCE MYSAFEWORKPLACE 62

INDEX 63

LIENS VERS LES POLITIQUES 64

LE MOT DE LA FIN 65

À PROPOS DE NOTRE CODE

Notre vision, nos valeurs et notre engagement de leadership protègent nos grandes marques et promeuvent nos personnes talentueuses. Ce sont la clé de notre culture d'entreprise et ils commencent ici, avec notre code de conduite (« code »).

Notre code est l'outil d'assistance pour les situations et les questions éthiques du quotidien. Il fournit un résumé des législations, des réglementations et politiques d'entreprises importantes qui s'appliquent à notre équipe et au travail que nous accomplissons.

Nous devons respecter notre code. Il s'applique à tout le monde, à tous les niveaux de l'entreprise et à chaque personne et entité qui travaille pour notre compte.

Même si notre code est une grande ressource, ce n'est pas la seule. Il ne peut pas couvrir chaque situation possible à laquelle nous pouvons être confronté au travail, il faut donc toujours faire usage de bon sens et ne jamais hésiter à chercher assistance auprès de n'importe laquelle des ressources de la section S'exprimer de notre code.

Chercher une assistance est important car les conséquences d'une infraction à notre code peuvent être graves.

En dernier ressort, notre objectif est de créer une équipe gagnante qui construit des produits et des marques élaborées. Quand nous vivons nos valeurs collectives et accueillons nos responsabilités individuelles, nous encourageons toutes les personnes qui nous entourent à donner (et construire) le meilleur.

Toute dérogation au respect de notre code pour les hauts dirigeants ou des administrateurs de notre société ne peut être faite que par le conseil d'administration ou le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination et doit être communiquée sans délai à nos actionnaires.

Toute dérogation à destination d'employés d'autres sociétés ou d'agents tiers agissant pour notre compte doit être approuvée par l'avocat général de la société.

LES COMPÉTENCES DE NOS EMPLOYÉS ET PARTENAIRES COMMERCIAUX

En tant qu'employés et représentants d'ACCO Brands, nous nous soutenons mutuellement pour :

- connaître et respecter notre code, nos politiques et les lois applicables à nos postes
- faire preuve de bon sens et traiter chaque interaction et décision avec une intégrité absolue
- que vous vous exprimiez si vous voyez ou soupçonnez une mauvaise conduite
- unir vos efforts pour toutes demandes d'informations ou d'investigations d'un mauvais comportement
- poser des questions en cas d'incertitude quant à la marche à suivre.

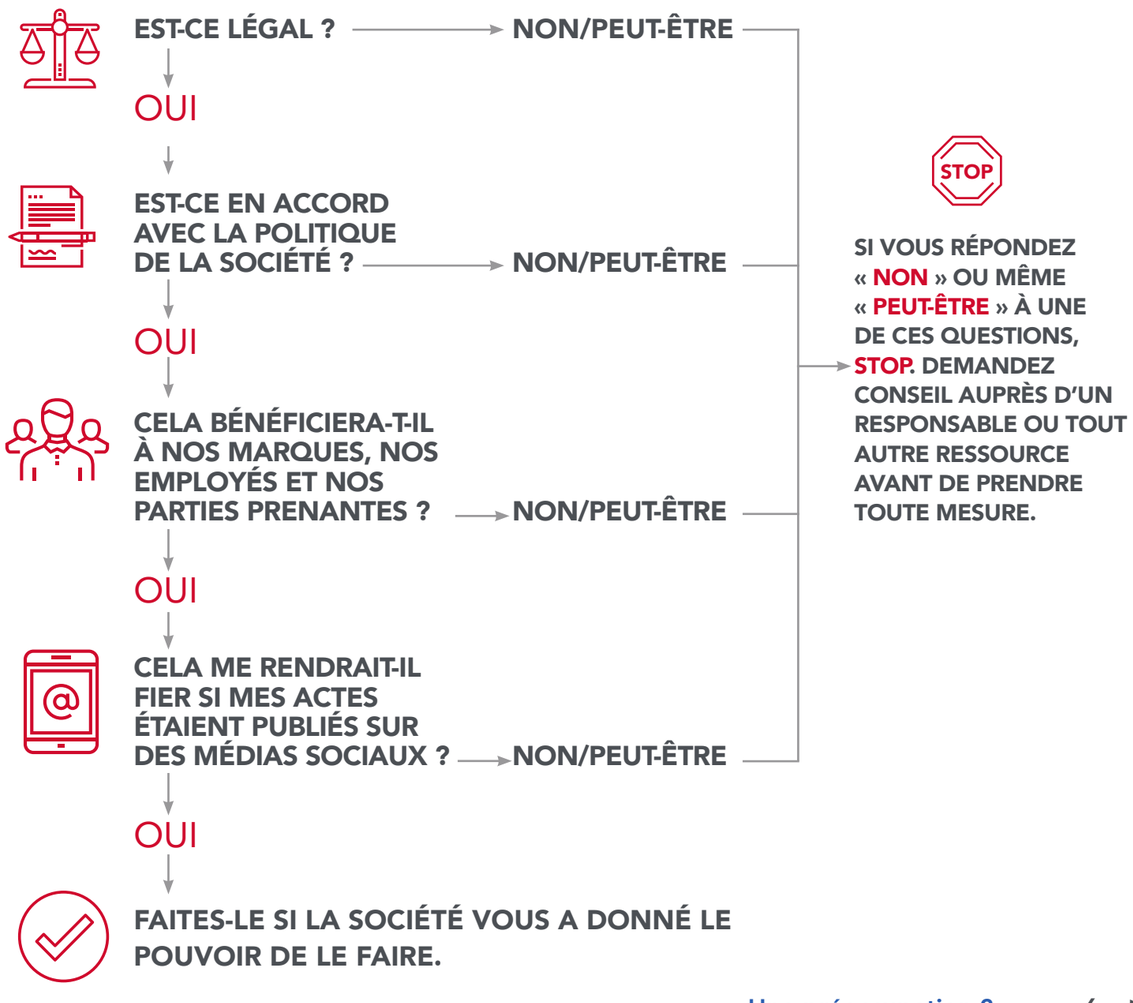
LES COMPÉTENCES DE NOS RESPONSABLES

Les responsables ont des compétences supplémentaires. Si vous êtes responsable, définissez un ton éthique dès le départ :

- en ayant un comportement approprié et en faveur de notre code
- en répondant aux questions des employés et en prenant le temps d'en discuter
- en signalant toute mauvaise conduite potentielle et en traitant en priorité les signalements de mauvaise conduite faits par votre équipe
- en prenant des mesures pour prévenir toutes représailles à l'encontre de toute personne qui signale une préoccupation de bonne foi
- en mettant en pratique votre engagement de leadership chaque jour.

PRENDRE DES DÉCISIONS ÉTHIQUES

MÊME SI VOS INTENTIONS SONT LOUABLES, LA BONNE MARCHE À SUIVRE N'EST PAS TOUJOURS ÉVIDENTE. EN CAS DE DOUTE SUR LA MARCHE À SUIVRE, COMMENCEZ PAR VOUS POSER LES QUESTIONS SUIVANTES :



S'EXPRIMER

Toute infraction à notre code, à nos politiques ou à la loi peut être dommageable pour nos marques et nos personnels. Si vous constatez ou soupçonnez quelque chose d'inapproprié, exprimez-vous. Même en cas de doute, s'exprimer est toujours la bonne marche à suivre.

Quand s'exprimer

Si vous constatez ou suspectez une infraction :

- de notre code
- de nos politiques et procédures
- de toute loi ou réglementation en vigueur

Comment s'exprimer

Nous vous encourageons à contacter :

- votre responsable
- un autre responsable de confiance
- votre contact des ressources humaines local ou votre département des ressources humaines
- notre **département de conformité de l'entreprise**
- **MySafeWorkplace**

Dans la plupart des cas, votre responsable sera la meilleure personne pour résoudre des questions ou des préoccupations. Si vous vous sentez mal à l'aise pour aborder vos préoccupations avec votre responsable, ou si vos préoccupations concernent votre responsable lui-même, vous pouvez toujours utiliser une des autres ressources de la liste ci-dessus.

Veuillez noter que vous pouvez aussi effectuer des signalements de mauvaise conduite suspectée sur MySafeWorkplace, un système de signalement par téléphone et Internet. MySafeWorkplace est conçu pour des signalements en rapport avec des mauvaises conduites graves, telles que des questions de vérification ou de comptabilité, mais peut aussi être utilisé pour signaler d'autres soupçons de mauvais comportements. Ce système est accessible 24 heures sur 24 et vous offre un moyen de faire part anonymement de vos préoccupations, lorsque la législation le permet. Certains pays limitent les sujets qui peuvent être signalés sur MySafeWorkplace ; si vous ne voyez pas le sujet pertinent sur MySafeWorkplace, vous devez faire part de vos préoccupations en utilisant une des autres ressources énumérées ci-dessus.

Les signalements de mauvaise conduite potentielle nous aident à atteindre les normes élevées que nous nous fixons mutuellement. Nous prenons en compte tous les signalements et examinons et enquêtons de manière appropriée. Bien que les signalements soient gardés confidentiels dans la mesure du possible, les protections de confidentialité ne s'étendent pas aux personnes ayant effectivement enfreint notre code ou la législation.

LUTTE ANTI-REPRÉSAILLES

Nous avons une culture de parole et nous voulons tout mettre en œuvre pour la protéger. C'est la raison pour laquelle nous ne tolérons aucune représaille à l'encontre de quiconque qui se présente de bonne foi avec une préoccupation. Les représailles incluent tout mauvais traitement, une rétrogradation ou une cessation d'emploi en réaction à un signalement de bonne foi d'une mauvaise conduite potentielle.

Aucune sanction disciplinaire ne sera prise pour votre propre mauvais comportement, même si vous le signalez, ou pour un signalement fallacieux intentionel de votre part sur une autre personne.

En cas de doute de représailles, nous vous encourageons à effectuer un signalement immédiatement.

NOUS AGISSONS AVEC INTÉGRITÉ

Nous vivons nos valeurs et agissons correctement—que l'on nous regarde ou pas. Nous faisons honneur à nos marques élaborées et les gens talentueux qui les construisent en restant honnêtes, justes et dignes de confiance.

DANS CETTE SECTION :

- Conflits d'intérêts
- Cadeaux, invitation et hospitalité
- Tenue des livres et rapports financiers exacts
- Relations avec les tierces parties
- Concurrence équitable
- Collaborer avec le gouvernement
- Délit d'initié

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous attachons de la valeur à la loyauté envers notre société car cela promeut notre réussite collective. De la même manière que nous avons chacun un intérêt dans le succès de notre entreprise, nous avons aussi la responsabilité de la protéger. Nous progressons ensemble lorsque nous travaillons en équipe. Nous ne laissons donc jamais des intérêts personnels ou des relations affecter notre objectivité pour prendre des décisions commerciales pour le compte de notre société. Lorsque c'est le cas, il s'agit d'un conflit d'intérêts et même l'apparition d'un conflit peut être dommageable.

Nous faisons confiance à nos employés et aux tierces parties qui conduisent des affaires pour le compte de notre société, pour qu'ils prennent des décisions commerciales dans le meilleur intérêt de notre société. Chacun d'entre nous a une responsabilité pour éviter des situations où un conflit (ou un conflit apparent) n'émerge entre les intérêts commerciaux de l'entreprise et nos propres intérêts personnels. Nous ne devons jamais utiliser notre situation, nos contacts ou connaissances sur la société pour nos intérêts personnels.

Identifier les conflits d'intérêts

Il est impossible d'établir une liste de toutes les circonstances qui pourraient indiquer un conflit d'intérêts potentiel, mais il existe certains types de situations où des conflits surviennent souvent. Elles incluent :

- **les perspectives commerciales** – lorsque vous êtes en concurrence avec notre société ou que vous tirez profit d'occasions découvertes par une connexion avec notre société (par ex. en utilisant le foncier, des informations ou votre position dans la société
- **les intérêts financiers** – lorsque vous investissez dans ou conduisez un travail avec un partenaire commercial, un concurrent ou toute autre organisation qui fait (ou cherche à faire) des affaires avec notre société
- **les cadeaux et les invitations** – quand vous échangez des cadeaux ou invitations excessifs avec des gens ou des sociétés qui font (ou cherchent à faire) des affaires avec notre société
- **les avantages injustifiés** – quand vous ou quelqu'un qui vous est proche bénéficie d'avantages personnels injustifiés résultant de votre position avec notre société
- **les activités ou emplois extérieurs** – quand vous vous engagez dans n'importe quelle activité qui pourrait interférer avec votre capacité à faire votre travail
- **les relations personnelles** – quand vous supervisez ou prenez des décisions d'emploi pour un ami, un membre de la famille ou une personne avec qui vous avez une relation intime.

Détecter un conflit d'intérêts n'est pas toujours évident. Si vous trouvez que vous avez besoin de conseils supplémentaires, parlez-en immédiatement avec un responsable ou une personne du département de conformité de l'entreprise.

QU'EST-CE QU'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS ?

Cela va-t-il influencer les décisions que je prends pour la société ?

Cela entre-t-il en concurrence avec les intérêts commerciaux de notre entreprise ?

Est-ce que j'utilise des ressources de la société ou mon poste pour un gain personnel ?

Cela peut-il apparaître comme un conflit pour quelqu'un d'autre ?

Cela va-t-il me mettre dans une position de loyauté partagée ?

Si vous pouvez répondre « oui » ou même « peut-être » à une des questions ci-dessus, alors vous pouvez être dans une situation potentielle de conflit d'intérêts. Avisez-le immédiatement par le biais d'une des ressources de la section S'exprimer.

Q&R

Q : Les vacances arrivent et j'ai besoin d'un peu d'argent. Est-ce que ça peut passer si j'occupe un deuxième emploi pendant cette période ?

R : Vous pouvez occuper un deuxième emploi, dans la mesure où il n'interfère pas avec votre travail actuel et que votre deuxième employeur n'est pas un de nos concurrents, clients ou fournisseurs. Vous devez vérifier avec votre contact local des ressources humaines pour vous assurer qu'il n'y pas de conflits d'intérêts.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Reconnaître les types de situations dans lesquelles un conflit d'intérêts est susceptible d'émerger.
- Se rappeler qu'il n'est pas possible d'établir une liste de chaque situation qui pourrait représenter un conflit d'intérêts, donc en cas de doute, demandez.
- Aviser immédiatement tout conflit d'intérêts actuel, potentiel ou apparent.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

CONTACTEZ VOTRE DÉPARTEMENT LOCAL DE RESSOURCES HUMAINES POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

CADEAUX, INVITATIONS ET HOSPITALITÉ

Nous remportons des affaires sur la base des valeurs de nos produits et services et nous prenons des décisions concernant les fournisseurs et les partenaires de la même manière. Nous comprenons qu'échanger des cadeaux, des invitations et de l'hospitalité peut promouvoir les relations commerciales, mais cela peut aussi créer un conflit d'intérêts de fait ou perçu. Des cadeaux, des invitations et de l'hospitalité excessifs peuvent aussi être considérés comme de la subornation et de la corruption. Pour prévenir cela, nous devons faire usage de notre bon sens et assurer que chaque chose que nous donnons ou recevons est raisonnable pour les circonstances.

Nous ne voulons pas compromettre notre objectivité et nous ne voulons pas donner l'impression d'agir de manière inappropriée. Nous avons des politiques en place pour nous aider à déterminer ce qui est approprié et ce qui ne l'est pas.

Identifier des cadeaux inappropriés

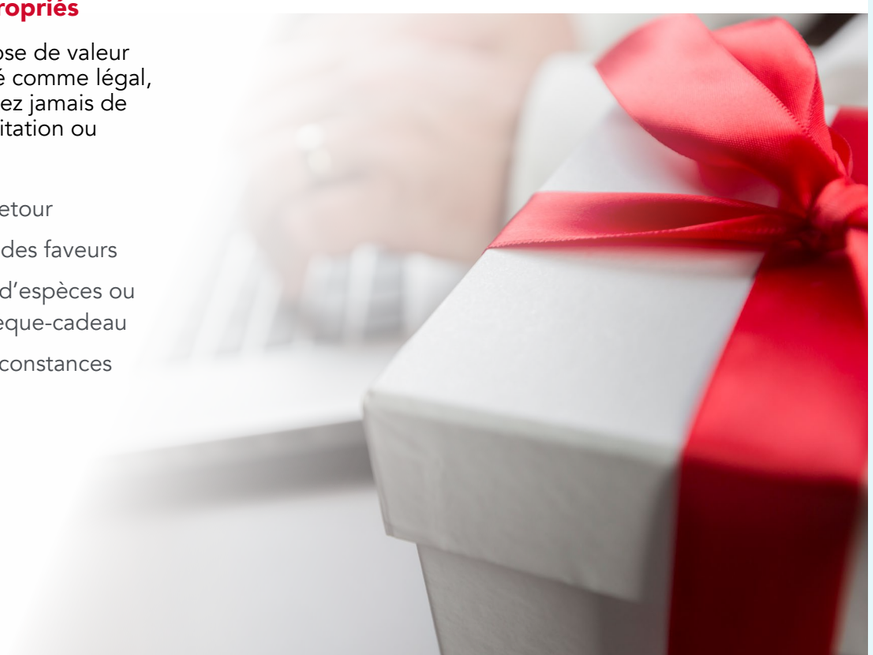
Vous devez accepter quelque chose de valeur uniquement si cela sera considéré comme légal, éthique et raisonnable. N'échangez jamais de cadeaux ou de propositions d'invitation ou d'hospitalité qui :

- créent une contrainte en retour
- sont donnés pour obtenir des faveurs
- se présentent sous forme d'espèces ou équivalent, comme un chèque-cadeau
- sont excessifs dans ces circonstances

Il peut parfois être difficile de déterminer si des cadeaux, des invitations ou de l'hospitalité sont raisonnables. Si vous n'êtes pas entièrement certain qu'ils sont raisonnables, vous devez contacter votre responsable ou le **Département de conformité et le service juridique d'entreprise** pour demander conseil.

Des cadeaux raisonnables incluent généralement :

- Des articles de promotion avec le logo ou le nom ACCO Brands
- Des chocolats
- Des fleurs
- Des cadeaux de valeur raisonnable



Q&R

Q : Un de nos fournisseurs vient juste de m'envoyer un panier de chocolats comme cadeau de vacances attentionné. Que dois-je faire ?

R : Si le panier semble avoir une valeur modeste, vous pouvez l'accepter ou le partager avec votre équipe. Rappelez-vous que vous devez être sûr que tout ce que vous donnez ou recevez possède une valeur raisonnable. En cas de doute, vous devez soulevez la question auprès de votre responsable ou du **département de conformité et au service juridique d'entreprise**. Si le panier n'est pas raisonnable pour les circonstances, vous devrez informer le fournisseur de notre politique et organiser un retour. Dans tous les cas, vous devez toujours informer votre responsable du cadeau.

Q : Une de mes partenaires commerciales vient juste de m'envoyer deux billets pour mon épouse et moi pour assister à un match de hockey local avec elle et son mari. Les billets ne semblent pas être chers. Puis-je accepter ?

R : Oui. Comme votre partenaire commerciale assiste aussi au match et que les billets ne sont pas onéreux, vous pouvez les accepter. Notez que si votre partenaire commerciale ne va pas assister au match, vous devez vérifier auprès du **département de conformité et du service juridique d'entreprise** avant d'accepter les billets.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Soyez extrêmement prudent lors d'affaires avec des personnes qui pourraient être affiliées au gouvernement. Des règles spéciales s'appliquent pour travailler avec ces personnes et vous devez prendre conseil auprès du département de conformité et du service juridique d'entreprise.
- Assurez-vous que tous les cadeaux, les invitations et l'hospitalité sont raisonnables pour les circonstances. En cas de doute, vous devez toujours chercher conseil auprès de votre responsable ou du département de conformité et du service juridique d'entreprise.
- N'offrez ou n'acceptez jamais quelque chose qui pourrait embarrasser notre société ou être dommageable pour notre réputation.
- Refusez toute chose qui n'est pas conforme à la loi, à notre code ou à nos politiques.
- Ne sollicitez jamais de cadeaux ou de faveurs et n'acceptez jamais quelque chose qui pourrait être considéré comme intrinsèquement compromettant (par ex. du liquide, des cartes cadeaux, des prêts, une invitation excessive ou des voyages purement de loisir).
- Notez méticuleusement toutes dépenses pour des cadeaux, des invitations ou de l'hospitalité. Ceci inclut de fournir des détails sur les destinataires, les participants, l'objet de l'affaire et la valeur des objets dans vos états des frais.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA SUBORNATION ET LA CORRUPTION

POLITIQUE DES VOYAGES INTERNATIONAUX ET DE DÉPENSES D'EMPLOYÉS

ADDENDA DE LA POLITIQUE DES USA À LA POLITIQUE DES VOYAGES INTERNATIONAUX

POLITIQUE DE CONSERVATION DES DOCUMENTS

CADEAUX, INVITATIONS ET HOSPITALITÉ SUITE

Prendre des décisions éthiques

Si vous n'êtes pas certain que donner ou accepter un cadeau ou une proposition d'invitation ou d'hospitalité est approprié, posez-vous la question :

Le destinataire est-il un officiel du gouvernement ?
Oui, STOP et demander conseil.
Non.

Le cadeau, l'invitation ou l'hospitalité est-il(elle) excessif(ve) dans les circonstances ?
Oui, STOP et demander conseil.
Non.

Est-il/elle donné fréquemment ?
Oui, STOP et demander conseil.
Non.

Y-a-t-il une raison, autre qu'une raison commerciale légitime, pour ce cadeau ?
Oui, STOP et demander conseil.
Non.

Se présente-il/elle sous forme d'espèces ou équivalent (par ex. carte cadeau, carte de crédit) ?
Oui, STOP et demander conseil.
Non.

Est-ce que le donateur attend quelque chose en retour, telle qu'une faveur ?
Oui, STOP et demander conseil.
Non.

Cela est-il en infraction avec les politiques, réglementations et coutumes du destinataire ?
Oui, STOP et demander conseil.
Non.

Sera-t-il(elle) consigné(e) de manière inexacte dans notre comptabilité et nos dossiers ?
Oui, STOP et demander conseil.
Non, c'est d'accord pour accepter ou donner.

TENUE DES LIVRES ET RAPPORTS FINANCIERS EXACTS

Nous nous assurons que nos comptes et nos documents des activités opérationnelles reflètent avec précision l'état financier de notre entreprise. Ce faisant, nous améliorons notre réputation et développons notre crédibilité après des actionnaires, des clients et des partenaires commerciaux. Il nous incombe à chacun d'enregistrer les transactions honnêtement et de traiter nos documents d'activités opérationnelles avec soin.

Nous accomplissons ce devoir en nous conformant à nos politiques de tenue des livres et de gestions des dossiers, ainsi qu'à nos contrôles financiers et de comptabilité interne. Dans chaque transaction, qu'il s'agisse du classement d'une note de frais, de la préparation d'un état financier, de l'approbation d'une inspection de sécurité ou simplement de l'enregistrement de notre temps, nous le faisons honnêtement, avec exactitude et entièrement.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Il existe divers principes, normes et procédures comptables que nous devons respecter lorsque nous établissons nos bilan financiers, incluant les principes comptables généralement reconnus US (PCGR) et les normes internationales d'information financière (IFRS). Assurez-vous de respecter nos politiques comptables pour vous conformer à ces principes et ces normes.

Identifier des activités opérationnelles

Les activités opérationnelles incluent tous documents ou données avec des informations en rapport avec des relations d'affaires.

Des exemples incluent :

- Des rapports des comptes
- Des rapports aux clients
- Des contrats, des demandes et des offres
- Des e-mails et d'autres correspondances
- Des notes de frais
- Des procès-verbaux des réunions
- Des évaluations de la performance
- Des dépôts réglementaires
- Des feuilles de temps et des factures
- Des rapprochements des comptes
- Des rapports d'inventaires
- Des comptabilisations des revenus
- Des factures de fournisseurs

VEUILLEZ NOTER :

Le personnel financier d'ACCO Brands a un rôle critique pour s'assurer que nous enregistrons et signalons les informations de manière appropriée. Pour cette raison, il leur est aussi demandé de se conformer à notre Code de conduite des finances, ce qui explique les compétences supplémentaires du personnel financier au-delà de celles de tous les employés de notre code.

Q&R

Q : Je réponds de l'approbation des notes de frais de nombreux employés qui me les rapportent. Est-ce qu'il faut que j'examine chaque dépense ou est-ce que je peux être confiant du fait qu'elles sont légitimes et exactes ?

R : Vous devez examiner chaque dépense pour déterminer si elle est légitime, enregistrée avec exactitude et convenablement soutenue. Si une dépense apparaît comme inhabituelle d'une manière ou d'une autre, demandez une clarification à l'employé. Signer des états de frais sans les examiner pourrait être considéré comme une forme de falsification de documents.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Respectez les lois et les processus internes et les politiques lors de la création, du maintien, de la conservation ou de la destruction de documents.
- Ne falsifiez jamais ou ne donnez jamais une mauvaise interprétation à un enregistrement, un compte, un livre ou une transaction.
- N'établissez jamais de comptabilité non divulguée, non enregistrée ou officieuse, quelle qu'en soit la raison.
- Si vous devez vous soumettre à une inspection ou une enquête gouvernementale, assurez-vous que les informations que vous fournissez sont complètes, juste, exactes, opportunes et compréhensibles.
- Évitez d'utiliser des applications telles que Snapchat, Telegram, Wickr et Hash a des fins commerciales. Ces applications ne conservent pas les documents des activités opérationnelles et les communications de manière appropriée.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

TOUTES LES POLITIQUES FINANCIÈRES ET COMPTABLES AVEC LEURS DESCRIPTIONS

POLITIQUE DES VOYAGES INTERNATIONAUX ET DE DÉPENSES D'EMPLOYÉS

ADDENDA DE LA POLITIQUE DES USA À LA POLITIQUE DES VOYAGES INTERNATIONAUX

POLITIQUE DE CONSERVATION DES DOCUMENTS

CODE DE CONDUITE DES FINANCES

RELATIONS AVEC DES TIERS

Nous comprenons que les tierces parties avec qui nous faisons des affaires sont souvent considérées comme le reflet de notre société. Dans certaines circonstances, nous pouvons même être tenus responsables d'agissements commis par des tierces parties travaillant pour notre compte. C'est la raison pour laquelle nous faisons preuve de prudence et effectuons une enquête préalable appropriée lorsque nous choisissons des tierces parties et nous travaillons uniquement avec celles qui répondent à nos normes élevées.

En passant des contrats avec des tierces parties, nous maintenons une transparence en nous assurant que tous les termes sont établis par écrit et qu'ils décrivent l'accord clairement et précisément. En outre, nous surveillons les partenaires commerciaux de nos tierces parties pour identifier et enquêter sur tous les signaux d'alerte de mauvaise conduite potentielle.

Identifier des tierces parties

Les tierces parties incluent toutes entités ou personnes extérieures à notre société, telles que celles qui nous apportent des services, nous représentent, agissent pour notre compte et conduisent des affaires avec nous.

Des exemples incluent :

- Les agents
- Les consultants
- Les contractants
- Les distributeurs
- Les représentants
- Les fournisseurs

Identifier des signaux d'alerte

Lorsque nous menons des affaires avec une tierce partie, nous devons être vigilants vis-à-vis des signaux d'alerte qui pourraient indiquer une mauvaise conduite potentielle.

Des exemples de signaux d'alerte incluent, lorsque la tierce partie :

- reçoit un paiement ou une commission inhabituellement élevé, en particulier des montants arrondis
- demande une commission avant de fournir des services
- exige un paiement en espèces
- demande qu'un paiement soit effectué à une autre société ou un pays différent
- refuse de fournir des détails concernant des dépenses pour un remboursement
- déclare une relation spéciale avec un client ou un représentant officiel du gouvernement
- a été recommandée par le gouvernement
- propose de fournir des cadeaux, des invitations ou de voyager chez les autres en votre nom
- ne dispose pas des qualifications pour fournir les services pour lesquels elle est embauchée
- a la réputation de donner des pots-de-vin.

VEUILLEZ NOTER :

Définissez des attentes. Assurez-vous que toute tierce partie qui collabore avec nous ou pour notre compte connaît et comprend ses responsabilités pour conduire une affaire honnêtement et de manière éthique. Communiquez l'importance que revêt le fait de ne jamais accepter ou donner de choses de valeur si cela pourrait influencer—ou même sembler influencer—une prise de décision objective.

Diligence raisonnable. Avant d'embaucher une nouvelle tierce partie qui peut interagir avec le gouvernement ou des clients pour notre compte, soumettez une demande d'enquête préalable à la tierce partie. Ceci nous permet d'identifier et répondre à tous signaux d'alerte avec des partenaires commerciaux potentiels avant de faire affaire avec eux.

Activités de contrôle. Après avoir choisi une tierce partie, surveillez ses activités de près pour vous assurer qu'elle continue à répondre aux obligations contractuelles et à nous représenter avec intégrité. Tenez-la responsable et, si vous identifiez un signal d'alerte, signalez-le à une des ressources de la section **S'exprimer**.

Q&R

Q : J'examinais une note de frais soumise par un membre d'équipe et j'ai remarqué un paiement important fait à un consultant. Normalement, nous payons la moitié de cette somme pour les services rendus. Que dois-je faire ?

R : Tous paiement effectué pour une tierce partie qui semble excessif doit être remis en cause. Recherchez la documentation justificative et dites à la personne qui a préparé le rapport de rassembler des informations supplémentaires. Si le paiement ne semble toujours pas raisonnable, alors vous devez signaler votre découverte par le biais d'une des ressources dans la section **S'exprimer** de notre code.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Assurez-vous que les tierces parties comprennent nos valeurs et attentes.
- **Demandez une enquête préalable** à toute tierce partie qui pourrait interagir avec le gouvernement ou des clients pour notre compte.
- Lors de la passation de contrats avec des représentants, des consultants ou des distributeurs, assurez-vous que les termes suivants sont incluent dans vos accords :
  - les services à effectuer
  - la base pour toucher la commission ou les honoraires impliqués
  - le taux applicable ou les honoraires
  - la conformité avec des obligations légales.
- Demandez et examinez des documents, tels que des reçus, pour soutenir tous remboursements aux tierces parties.
- Faites attention à des signaux d'alerte qui pourraient indiquer un mauvais comportement par une tierce partie.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

CODE DE CONDUITE DU FOURNISSEUR

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA SUBORNATION ET LA CORRUPTION

PROCÉDURES DE DILIGENCE RAISONNABLE DE TIERCE PARTIE

CONCURRENCE ÉQUITABLE

Nous sommes déterminés à nous conformer à des lois qui promeuvent une concurrence pleine et équitable. Nous savons qu'un marché libre et ouvert conduit à l'innovation, un service client amélioré et un meilleur aperçu des tendances et des évolutions du marché. C'est la raison pour laquelle nous remportons des affaires sur la base des valeurs de nos produits et services, et non sur des pratiques commerciales déloyales.

Nous sommes prudents dans toutes les situations où il y a un potentiel d'infraction aux lois sur la concurrence équitable. Nous évitons toute collaboration—ou tout ce qui pourrait donner l'apparence d'un accord inapproprié—avec des concurrents. Dans la recherche de renseignements concurrentiels, nous utilisons des sources légitimes et n'essayons jamais d'obtenir de telles informations injustement ou illégalement. En dernier ressort, nous reconnaissons notre devoir d'être des concurrents vigoureux, mais justes et respectueux des lois.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La loi sur la concurrence est aussi connue comme loi antitrust, législation antitrust ou loi sur les usages commerciaux dans différents pays.

Identifier des pratiques concurrentielles inéquitables

La loi sur la concurrence varie en fonction du pays. Une conduite acceptable dans certains pays peut être illégale dans d'autres. Avant de vous engager dans une des activités listées ci-dessous, contactez le **Département de conformité et du service juridique d'entreprise** pour vous assurer de leur conformité avec les lois en vigueur :

- se mettre d'accord avec des clients, des fournisseurs ou des concurrents pour fixer des prix ou d'autres clauses substantielles de revente
- limiter la production, les ventes ou le rendement
- user de sa position dominante pour contraindre des clients à acheter des produits non voulus comme condition d'achat d'autres produits
- subdiviser les marchés, les clients ou les territoires
- empêcher d'autres concurrents d'entrer sur le marché
- refuser de traiter avec un client ou fournisseur particulier qui est en coordination avec des concurrents.

Q&R

Q : Je suis dans une conférence industrielle et un couple de nos concurrents m'a approché pour que je me joigne à leur dîner plus tard. Ils ont affirmé que nous devrions discuter de « stratégie territoriale » pour que nous puissions surmonter une baisse des ventes actuelle. Comment dois-je réagir ?

R : Vous devez refuser cette invitation. Nous ne discutons jamais de partage de territoire avec des concurrents car cela serait en infraction avec nos politiques et probablement la loi. Exprimez votre refus de cette discussion aux concurrents et signalez leur demande par le biais d'une des ressources dans la section **S'exprimer** de notre code.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Parlez-en avec le Département de conformité et le service juridique d'entreprise avant de vous engager dans une des activités listées dans cette section.
- Ne discutez pas de la tarification, de la production, du marketing, des inventaires, du développement de produit, des territoires de ventes et objectifs ou d'autres informations confidentielles ou protégées avec un concurrent.
- Ne vous engagez jamais dans un acte illégal ou illicite pour accéder à des secrets commerciaux, des listes de clients, des données financières ou des renseignements similaires d'un concurrent.
- Évitez même de vous engager en apparence dans des pratiques concurrentielles déloyales. Si un concurrent démarre une conversation inappropriée, arrêtez-la, extirpez-vous immédiatement de la situation et signalez l'incident par le biais de toutes ressources dans la section S'exprimer.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

POLITIQUE ANTITRUST

COLLABORER AVEC LE GOUVERNEMENT

Nous travaillons souvent avec diverses agences et représentants gouvernementaux dans le monde. Nous sommes déterminés à bâtir des relations honnêtes et transparentes avec le gouvernement, où que nous agissions et à adhérer aux normes éthiques les plus élevées.

Comme les lois et les obligations contractuelles qui s'appliquent lors d'une collaboration avec le gouvernement sont souvent plus strictes que celles qui s'appliquent avec des sociétés privées, nous conduisons une enquête préalable pour promouvoir la conformité avec la législation applicable.

VEUILLEZ NOTER :

Cadeaux et invitations. N'offrez pas et ne donnez pas quoi que ce soit de valeur à un représentant officiel du gouvernement sauf si cela est conforme à la législation en vigueur et à notre code. Avant de donner quoi que ce soit à un représentant officiel du gouvernement, vous devez consulter le **Département de conformité et le service juridique d'entreprise**. Le terme « représentant de gouvernement » est large et ne s'applique pas uniquement à des représentants élus, mais aussi à des employés d'agences gouvernementales et des sociétés ou entités contrôlées par le gouvernement, comme des écoles publiques.

Enquête préalable. Avant d'embaucher une nouvelle tierce partie qui peut interagir avec le gouvernement pour notre compte, examinez nos procédures de diligence raisonnable. Si vous embauchez une société affiliée avec le gouvernement, vous devez aussi aviser le **département de conformité et le service juridique d'entreprise**.

Enquêtes administratives. Nous devons répondre promptement à toutes demandes effectuées dans le cadre d'une enquête administrative. Transmettez immédiatement toutes demandes du gouvernement au **département de conformité et au service juridique d'entreprise** afin d'assurer une totale coopération. Fournissez toujours des renseignements complets et exacts et sachez que nous interdisons les représailles pour avoir signalé une mauvaise conduite ou des préoccupations de sécurité de bonne foi.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Sachez et respectez les réglementations qui s'appliquent à votre travail et dans le pays où vous travaillez. Attachez une attention particulière à toutes les exigences et restrictions légales uniques.
- Consultez le département de conformité et le service juridique d'entreprise avant de donner des cadeaux, une invitation ou de l'hospitalité à un représentant de gouvernement.
- Soumettez des demandes d'enquête préalable pour les nouvelles tierces parties qui interagissent avec le gouvernement pour notre compte.
- Notifiez immédiatement le département de conformité et le service juridique d'entreprise de toute enquête administrative ou demande de renseignements.
- Fournissez des renseignements complets, opportuns et exacts au gouvernement.

Q&R

Q : J'organise un événement où des représentants de gouvernement seront dans l'assistance et je veux offrir un repas à toutes les personnes présentes. Je ne veux pas enfreindre nos politiques. Que dois-je faire ?

R : Est-ce que je dois demander conseil auprès du **département de conformité et au service juridique d'entreprise** ? Les règles qui s'appliquent concernant les dons de courtoisie—tels que des repas—à des représentants de gouvernement peuvent être complexes. Si vous n'êtes pas sûr de la marche à suivre dans une situation donnée, il faut toujours demander conseil avant de poursuivre.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

- POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA SUBORNATION ET LA CORRUPTION
- PROCÉDURES DE DILIGENCE RAISONNABLE DE TIERCE PARTIE
- POLITIQUE DES VOYAGES INTERNATIONAUX ET DE DÉPENSES D'EMPLOYÉS
- ADDENDA DE LA POLITIQUE DES USA À LA POLITIQUE DES VOYAGES INTERNATIONAUX
- POLITIQUE DE CONSERVATION DES DOCUMENTS

DÉLIT D'INITIÉ

Nous encourageons la confiance dans le marché et nous assurons une égalité d'accès à l'information, ce qui donne à tout le monde une chance équitable d'investir dans notre société. Dans le cadre de notre travail, nous travaillons souvent avec (ou sommes exposés à) des informations confidentielles qui n'ont pas été divulguées au public. Ces informations pourraient permettre à des personnes d'acheter, de vendre ou de détenir des titres—souvent nos actions—de manière inéquitable pour leurs gains propres. Pour prévenir cela, nous ne négocions pas d'informations confidentielles et n'informons pas les autres pour éviter qu'ils spéculent.

En évitant les délits d'initiés inappropriés, nous promouvons des marchés de titres efficaces et nous maximisons la valeur actionnariale. Nous assurons aussi le respect de toutes les lois et réglementations applicables en matière de délits d'initiés. Chacun de nous doit honorer ces lois et comprendre les implications à la fois de l'échange et du partage d'informations confidentielles avec des personnes extérieures à la société.

Identifier un délit d'initié impropre

Il est généralement impropre d'acheter ou de vendre un titre sur la base d'informations confidentielles qui sont à la fois matérielles, ce qui signifie que cela pourrait influencer le prix d'un titre ou la décision d'achat ou de vente d'un titre non public, c'est-à-dire qui n'a pas encore été divulgué au public.

Des exemples d'informations confidentielles potentielles incluent :

- des accords commerciaux importants en cours ou potentiels
- des budgets
- des changements dans le leadership exécutif
- des pertes et des gains financiers
- de nouveaux produits ou projets.

Les informations confidentielles peuvent avoir de nombreuses formes, il est donc important de faire preuve de prudence si vous y avez accès lors de votre travail. Les conséquences d'une infraction des lois sur les délits d'initiés peuvent être graves, incluant des amendes ou une incarcération. En cas de questions sur le type d'informations qui sont confidentielles et pour savoir comment éviter les délits d'initiés, contactez votre responsable ou le **département de conformité et le service juridique d'entreprise.**

Q&R

Q : Mon département travaille en secret pour acquérir un concurrent. Dans mon entrain à la faveur du projet, j'ai dit à ma sœur qu'elle devrait acheter quelques-unes de nos actions, mais je ne lui ai pas dit pourquoi. Ai-je mal agi ?

R : Oui. L'information que vous avez partagée est confidentielle et si votre sœur achète des actions avant que l'acquisition ne soit rendue publique, vous pourriez tous les deux vous exposer à une infraction aux législations sur les délits d'initiés. Signalez cela immédiatement à l'avocat général.

Q : Mon collègue vient juste de me dire que notre acquisition d'un concurrent a été rendue publique. Est-ce que je peux acheter sans danger plus de parts sociales de la société maintenant ?

R : Peut-être. Lorsque vous faites des opérations sur des informations importantes, vous devez avoir confirmation que l'information a été rendue publique. Contrôlez une source disponible dans le domaine publique, telle qu'un site web industriel ou un journal, pour vous assurer que votre collègue a raison et que vous pouvez faire des opérations sans danger. Vous pouvez toujours vous faire confirmer l'information auprès du **département de conformité et du service juridique d'entreprise** avant de faire des opérations.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Assurez-vous d'avoir lu et compris notre politique de conformité au délit d'initié.
- N'effectuez jamais d'opérations sur la base d'informations confidentielles que vous avez reçues sur notre société ou toute autre société en bourse.
- Ne partagez jamais de renseignements avec de la famille et des amis, sur des informations confidentielles pour qu'ils puissent effectuer des transactions.
- Soyez conscient du fait qu'un délit d'initié peut entraîner de graves sanctions pénales, civiles et des actions disciplinaires, incluant une cessation.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

POLITIQUE DE CONFORMITÉ AU DÉLIT D'INITIÉ

NOUS TRAITONS LES AUTRES AVEC RESPECT

Nous nous efforçons de créer un environnement où tout le sentiment d'appartenance, d'estime et de sécurité est présent pour tout le monde. Nous traitons les autres de la façon dont nous voulons être traités et nous reconnaissons le droit de chacun au respect et à la dignité.

DANS CETTE SECTION :

- Harcèlement et discrimination
- Violence sur le lieu de travail
- Santé et sécurité
- Droits de l'Homme

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

Nous apprécions les contributions de chacun des membres de notre équipe et nous pensons que chaque personne a le droit d'être traitée avec respect et dignité. Quand tout le monde se sent estimé sur le lieu de travail, nous sommes tous motivés pour bien faire et donner le meilleur de nous-mêmes.

Nous sommes prudents dans nos interactions et évitons les comportements menaçants, violents ou abusifs. Nous travaillons pour créer un environnement positif où les employés sont en mesure de faire leur travail sans crainte du harcèlement ou de la discrimination. Nous sommes chacun conscients du sens du mot harcèlement afin de pouvoir le signaler dès que nous le rencontrons. Le harcèlement est une conduite blessante qui interfère avec la capacité d'un employé à faire son travail. Le harcèlement peut s'illustrer à travers une conduite sexuelle ou des références à des caractéristiques personnelles et des exemples incluent :

DES ACTES VERBAUX

- des blagues avilissantes ou désobligeantes
- des injures raciales
- des menaces
- des injures
- des remarques crues

DES ACTES PHYSIQUES

- pousser ou bousculer
- oppresser physiquement quelqu'un
- faire des avances sexuelles involontaires

DES ACTES VISUELS

- des caricatures blessantes
- des e-mails blessants
- des croquis ou des images graphiques
- des regards ou des gestes obscènes ou indécents

Si vous êtes responsables et que vous découvrez un des comportements listés ou toute chose similaire inappropriée, vous devez le signaler immédiatement. Notifiez votre représentant local des ressources humaines ou utilisez les ressources dans la section **S'exprimer**.

Si vous êtes vous-même soumis à des comportements harcelants ou si vous connaissez quelqu'un dans cette situation, signalez-le par le biais des ressources dans la section **S'exprimer**. Sachez que nous ne tolérons jamais de représailles à l'encontre d'employés qui signalent ce genre de comportement de bonne foi.

Notez qu'il ne vous est pas interdit de parler avec des organisations d'autoréglementation ou des autorités gouvernementales réglementaires lors de la résolution de cas possibles de harcèlement, soit en complément ou à la place d'un signalement interne.

Q&R

Q : Un de mes collègues passe son temps à raconter des blagues sexistes. Cela ne semble déranger personne d'autre et je ne veux pas que tout le monde croit que je n'ai pas d'humour. Que dois-je faire ?

R : Si vous êtes à l'aise pour soulever cette question avec votre collègue, vous devez lui dire que vous trouvez ses blagues blessantes. Si vous n'êtes pas à l'aise pour en parler avec lui, ou s'il continue à faire des blagues, vous devez signaler la situation à votre responsable ou une autre ressource dans la section **S'exprimer** de notre code.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Traitez tout le monde avec respect et dignité et montrez votre appréciation des contributions de tous les membres de notre équipe.
- Respectez les croyances personnelles, les cultures et les valeurs de chaque personne. Écoutez et soyez respectueux des différents antécédents et points de vue.
- Ne traitez jamais personne différemment sur la base de sa race, de sa couleur, de son appartenance ethnique, de son origine nationale, de sa religion, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son expression de genre, de son âge, de sa capacité physique ou mentale, de son statut de vétéran, de ses obligations militaires, de son statut marital ou toute autre catégorie protégée par la loi.
- N'accédez, ne stockez ou ne transmettez jamais quoi que ce soit d'intimidant, d'obscène ou de discriminatoire.
- Travaillez pour maintenir un lieu de travail sans aucune forme de harcèlement, de violence et de conduite abusive;

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

CONTACTEZ VOTRE DÉPARTEMENT LOCAL DE RESSOURCES HUMAINES POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Nous sommes engagés dans la promotion d'une culture de la sécurité et pour maintenir toute personne en sécurité dans nos locaux. Cela signifie que nous appliquons une tolérance zéro pour la violence sur le lieu de travail. Notre politique s'applique non seulement aux employés, mais aussi à toute personne se trouvant dans nos locaux.

Il est important que nous signalions tout comportement menaçant ou intimidant, afin que nous puissions nous concentrer entièrement sur notre travail sans craindre pour notre propre sécurité ou la sécurité de notre famille, de nos amis ou de notre propriété.

Identifier la violence sur le lieu de travail

Soyez attentifs et signalez tout comportement menaçant ou intimidant, incluant :

- des menaces ou des actes de préjudices physiques
- la destruction intentionnelle de la propriété de la société ou des collaborateurs
- des notes, des appels téléphoniques, des SMS, des e-mails ou des postes de médias sociaux harcelants ou menaçants
- la traque furtive.

VEUILLEZ NOTER :

Un lieu de travail sécurisé. Empêchez tout accès non autorisé à nos locaux. Dirigez les visiteurs vers l'entrée principale et accompagnez-les vers la bonne destination. Avisez immédiatement votre responsable si vous constatez un risque pour la sûreté ou la sécurité.

Les armes. Sous réserve de la loi applicable, il est interdit de posséder, de transférer, de vendre ou de faire usage d'armes—incluant le transport ou la détention d'armes dans un véhicule dans la zone de parking—lorsque vous vous trouvez sur le lieu d'une société, pendant que vous conduisez les affaires d'une société, ou pendant que vous assistez ou participez à des événements d'une société, quel que soit le permis en votre possession. Contactez votre représentant local des ressources humaines si vous avez des questions sur ce qui constitue une arme prohibée.

Q&R

Q : Un collègue vous jette de petits objets dès qu'il est contrarié au travail. Il n'a pas endommagé de propriété en agissant ainsi. Est-ce que je dois dire quelque chose ?

R : Oui. Même s'il n'a pas encore endommagé de propriété, son comportement est destructif et pourrait créer un espace de travail non sécurisé. Vous devez contacter votre responsable ou votre département local des ressources humaines.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Sachez et suivez toutes les politiques concernant la violence sur le lieu de travail.
- Soyez attentif et signalez tout comportement menaçant ou intimidant.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

CONTACTEZ VOTRE DÉPARTEMENT LOCAL DE RESSOURCES HUMAINES POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Nous savons qu'une blessure ou une maladie sur le lieu de travail peut être préjudiciable pour la vie d'un collègue, d'un client ou d'un visiteur. Nous plaçons la santé et la sécurité en premier plan, afin que nous puissions tous retourner sains et saufs chez nous auprès de nos proches et aussi garder les autres personnes de notre lieu de travail et notre communauté en sécurité.

Nous considérons la santé et la sécurité comme un effort d'équipe, pas le travail d'une seule personne ou d'un département. Nous travaillons ensemble, faisons preuve de bon sens, respectons les lois. Nous nous conformons aux normes de santé et de sécurité et nous nous exprimons sur les conditions non sécurisées.

Identifier les risques de santé et de sécurité

La responsabilité de s'exprimer nous incombe à tous si nous constatons ou suspectons un risque de santé ou de sécurité. Faites attention :

- aux personnes qui ne portent pas un équipement de protection individuelle, lorsque c'est nécessaire
- aux personnes qui passent outre toute formation de sécurité requise
- aux personnes qui prennent des raccourcis ou négligent une prescription de sécurité
- aux personnes qui entreprennent un travail pour lequel elles ne sont pas formées
- aux dangers suspectés ou aux conditions de travail non sécurisées
- aux blessures corporelles (ou évitées de justesse), aux équipements ou propriété endommagés
- à l'abus suspecté d'alcool ou d'autres drogues ou aux actes ou menaces violentes
- aux accidents, à la contamination environnementale ou aux risques de contamination suspectés
- tout ce qui pourrait affecter négativement la sécurité de nos produits.

Cette liste n'est pas exhaustive, il faut donc être alerte, faire preuve de bon sens et parler avec votre responsable de toute condition non sécurisée.

VEUILLEZ NOTER :

La drogue et l'alcool. Travailler sous l'influence de drogues illicites et d'alcool peut constituer un risque pour la sécurité et influencer négativement votre fiabilité et votre jugement, raison pour laquelle nous ne tolérons pas les personnes qui travaillent sous l'influence de ces substances.

L'état de santé. Si vous êtes dans un état de santé qui pourrait influencer négativement votre capacité à faire votre travail, le mieux serait d'en parler avec un responsable ou le département des ressources humaines. Votre sécurité est notre priorité principale et nous voulons nous assurer que vous soyez placés sur des projets et dans des endroits qui ne feront pas courir de graves dangers à votre santé et votre sécurité ou à celles des personnes qui vous entourent.

Q&R

Q : Mon collègue m'a demandé de mettre en œuvre un processus qui va faire gagner du temps, mais qui pourrait constituer un risque de sécurité sur le lieu de travail. Que dois-je faire ?

R : Ne le faites pas. Ne compromettez jamais la sécurité de nos collègues ou de toutes autres personnes dans le but de gagner du temps et de l'argent. Expliquez votre décision à votre collègue, puis signalez le problème à votre responsable ou par le biais d'autres ressources dans la section S'exprimer de notre code.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Sachez et conformez-vous aux politiques conçues pour promouvoir la santé, la sûreté et la sécurité.
- Effectuez toutes les prescriptions de formation et entreprenez uniquement du travail pour lequel vous êtes formés.
- Manifestez-vous au sujet de toutes blessures corporelles, tous dommages de propriété ou actes ou menaces violentes.
- Signalez les accidents, les dangers, les blessures, la maladie, les dommages de propriété et toute contamination suspectée.
- Protégez vos collègues et promouvez une culture de sécurité dès que possible.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

CONTACTEZ VOTRE DÉPARTEMENT LOCAL DE RESSOURCES HUMAINES POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

DROITS DE L'HOMME

Nous espérons avoir un impact positif sur les gens et notre monde, c'est pourquoi nous nous fixons des normes élevées à nous-mêmes et à nos partenaires commerciaux. Nous attendons de nos employés et partenaires commerciaux qu'ils fassent preuve du plus grand respect des droits de l'homme et qu'ils se conforment aux politiques, lois et réglementations applicables, incluant celles relatives aux conditions de travail et à la sécurité.

Identifier les violations aux droits de l'Homme

Nous ne faisons jamais sciemment d'affaires avec des personnes ou des sociétés qui enfreignent le droit du travail ou sont impliquées dans des violations aux droits de l'homme, incluant :

- le travail forcé
- le trafic d'êtres humains ou l'esclavage
- les châtiments corporels
- les traitements inégaux
- les salaires injustes
- le travail illicite des enfants
- la discrimination illicite
- les conditions de travail non sécurisées.

Si vous soupçonnez un employé, un partenaire commercial ou toute autre tierce partie de s'engager dans des activités qui vont à l'encontre de nos valeurs, nos politiques ou la législation, signalez-le en utilisant une des ressources dans la section **S'exprimer**.

Les minerais de conflit

Les minerais de conflit sont certains types de minerais extraits dans des pays qui ont été liés au financement de guerres et de violations aux droits de l'homme. Nous sommes déterminés à être une entreprise citoyenne responsable et nous sommes opposés aux violations des droits de l'homme. Nous respectons la loi qui prescrit la divulgation de l'usage de minerais de conflit et nous encourageons toutes les personnes avec qui nous traitons d'adopter des normes similaires.

Q&R

Q : J'ai entendu qu'une partie tierce avec qui nous envisageons de nous mettre en partenariat a une réputation de s'impliquer dans des pratiques de travail suspectes, mais je ne suis pas impliqué dans le processus de sélection. Est-ce que je dois dire quelque chose ?

R : Oui. Dès que vous êtes informé d'une activité qui va à l'encontre de nos politiques ou de nos valeurs ou pourrait donner une mauvaise image de notre société, exprimez-vous. Informez vos collègues qui sont impliqués dans la décision de ce dont vous êtes informé.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Protégez les droits humains. Opposez-vous à toutes les formes d'esclavage, incluant le travail non volontaire ou forcé, le travail illicite des enfants, le trafic d'êtres humains et le financement de groupes armés impliqués dans des violations des droits de l'homme.
- Ne tolérez aucun acte de recrutement, d'hébergement ou de transport de personnes pour des raisons illicites au sein de notre société ou de sa chaîne logistique.
- Surveillez de près nos relations avec des tierces parties afin de vous assurer qu'ils se conforment aux lois, à nos politiques et à notre engagement de traiter tout le monde avec dignité et respect.
- Ne soyez jamais complice de violations des droits de l'homme. Exprimez-vous si vous constatez ou soupçonnez une violation.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

CODE DE CONDUITE DU FOURNISSEUR

POLITIQUE GLOBALE DES MINERAIS DE CONFLIT

NOUS INSPIRONS LA CRÉATIVITÉ

Nous promouvons une culture de créativité où les employés sentent que leurs idées sont valorisées, leurs initiatives engagées et leurs pensées respectées. Nous travaillons ensemble pour regarder des situations sous plusieurs angles, avoir de nouvelles idées et protéger ce que nous avons créé.

DANS CETTE SECTION :

- Informations confidentielles d'entreprise
- Cybersécurité
- Utilisation des actifs de la société
- Propriété intellectuelle

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES D'ENTREPRISE

Nous comprenons la valeur des informations confidentielles d'entreprise et notre responsabilité de les protéger. Garder la confidentialité empêche le mauvais usage des informations et nous aide à protéger notre marque et à préserver la confiance, la confidentialité et la loyauté.

Nous stockons des informations confidentielles correctement et nous les gardons en sécurité, que ces informations nous appartiennent, à nous ou à des tierces parties avec qui nous faisons des affaires, tels que des clients ou des fournisseurs. Nous ne partageons jamais d'informations confidentielles avec des personnes qui n'en n'ont pas besoin pour leur fonction ou poste.

Si vous tombez sur des informations confidentielles qui appartiennent à notre société ou à une tierce partie, ne les partagez pas sans autorisation adéquate.

Gardez à l'esprit que nos politiques de confidentialité ne vous interdisent pas de communiquer ou de coopérer avec toute organisation d'autoréglementation ou un état ou une autorité fédérale de régulation avec ou sans approbation interne.

Identifier des informations confidentielles

Les informations confidentielles de la société comprennent toutes les informations inconnues du public qui pourraient être utilisées par des concurrents ou nuire à notre société ou à nos clients, en cas de divulgation. Elles peuvent inclure :

- des informations financières, telles que des marges de coûts et de profits
- des informations de ressources humaines, telles que des données d'embauche et des données de salaire et de traitement.
- des informations de processus de fabrication, telles que des méthodes et des procédures d'exploitation standard
- des informations relatives aux ventes / au marketing, telles que des informations sur des clients ou des termes contractuels
- des informations stratégiques, telles que des acquisitions et des cessions programmées
- des informations sur des fournisseurs, telles que des listes de fournisseurs et des données sur la qualité
- des informations techniques, telles que des plans détaillés et des prototypes.

Q&R

Q : J'ai reçu in e-mail interne contenant des informations confidentielles d'entreprise. Je sais que je n'ai pas le droit de le partager avec toute personne extérieure à notre société qui n'est pas autorisée à le regarder, mais est-ce que je peux le partager avec un collègue ?

R : Nous ne devez partager des informations confidentielles d'entreprise qu'avec des employés qui sont autorisés à les regarder et ont un besoin de connaître les informations dans le cadre de leurs fonctions.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Considérez que toutes les informations de la société, sauf si elles sont destinées à être distribuées au public, sont confidentielles et doivent être protégées.
- Accédez uniquement aux informations confidentielles dont vous avez besoin pour faire votre travail.
- Respectez les accords de non divulgation et ne partagez pas les informations confidentielles d'autres personnes avec toute tierce partie.
- Protégez de manière adéquate toutes informations confidentielles appartenant à nos clients, nos fournisseurs ou d'autres partenaires commerciaux.
- Évitez de parler d'informations confidentielles dans des lieux publics où d'autres personnes pourraient vous entendre.
- N'envoyez jamais d'informations confidentielles par e-mail à votre adresse électronique personnelle.
- Signalez immédiatement tout soupçon de vol ou d'abus d'informations confidentielles, propriétaires ou de secret industriel.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE, POLITIQUE DE CESSION ET DE CONFIDENTIALITÉ D'INVENTION

LA CYBERSÉCURITÉ

Nous dépendons de l'utilisation de données, un actif d'entreprise essentiel, pour beaucoup de nos tâches quotidiennes, c'est pourquoi nous faisons attention de les garder en sécurité et de les protéger contre les cyberattaques. Bien que des vulnérabilités aux cyberattaques peuvent avoir de nombreux aspects, une des mesures les plus importantes que nous pouvons prendre est de garder nos données en sécurité, afin d'éviter la plus grande menace qui existe—l'erreur humaine.

Nous, en tant qu'utilisateurs, sommes les gardiens les plus importants. La responsabilité nous incombe de rester vigilants face aux menaces malveillantes les plus ordinaires pour nos réseaux ainsi que la mise en œuvre de pratiques destinées à les arrêter—ou les stopper. Ceci nous aidera à nous assurer que nos données sont conservées de manière adéquate, disponibles si besoin, suffisamment récupérables et protégées contre un accès, un usage, une destruction, une divulgation ou une modification non autorisés.

VEUILLEZ NOTER :

Mot de passe fort. Gardez à l'esprit les conseils suivants pour créer des mots de passe forts : utilisez des phrases passe (elles sont plus simples à retenir et plus difficiles à cracker) ; utilisez des mots de passe différents pour des systèmes différents ; utilisez un gestionnaire de mots de passe ; assurez-vous que votre mot de passe d'e-mail est particulièrement fort ; autorisez une authentification à deux facteurs si possible et n'utilisez jamais de vraies réponses à des questions de sécurité (par ex., votre lieu de naissance, votre couleur préférée, etc.).

Identifier des cyberattaques

Quelle que soit la force de nos protections systématiques, chacun de nous doit rester vigilant et faire preuve de bon sens pour éviter des cyberattaques, parmi lesquelles :

- **le hameçonnage** – des e-mails qui demandent à des utilisateurs de cliquer sur un lien et d'entrer leurs données à caractère personnel
- **les maliciels** – un code qui pourrait voler des données ou détruire quelque chose sur un ordinateur (par ex., chevaux de Troie, virus et vers)
- **les rançongiciels** – maliciel qui menace d'activité nuisible (par ex., publier des données à caractère personnel) sauf en cas de paiement d'une rançon
- **les attaques de mot de passe** – tentatives d'accès à nos systèmes par le craquage du mot de passe d'un utilisateur
- **les attaques de déni de service (denial-of-service - DoS)** — tentatives d'envois d'un grand nombre de données ou de trafic vers un réseau pour qu'il arrête de fonctionner
- **les attaques de l'homme du milieu (HDM) (man-in-the-middle - MITM)** — tentatives d'usurpation d'identité d'autres personnes dans un échange d'informations en ligne afin d'obtenir leurs informations personnelles
- **les téléchargements « drive-by » (drive-by downloads)** – téléchargement d'un maliciel sur un site web qui infecte toute personne qui visite le site
- **le « malvertising » (malicious advertising - publicité malicieuse)** – une manière de compromettre un ordinateur lorsque vous cliquez sur une publicité infectée
- **les logiciels voyous (rogue software)** – maliciel qui usurpe un logiciel de sécurité nécessaire légitime qui maintient un système sécurisé.

Q&R

Q : Je sais que notre département TI a récemment installé une protection anti-virus. Est-ce que ce serait bon si je cliquais sur un lien dans un e-mail si je ne suis pas sûr à 100 pour cent de l'identité de l'expéditeur ?

R : Non. Vous devez vous méfier des pièces-jointes et des liens d'e-mail. Même avec une protection anti-virus, les appareils ne sont pas toujours sécurisés contre les attaques en ligne.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Rappelez-vous qu'ACCO Brands et toutes autres organisations légitimes ne vous demanderont jamais votre mot de passe. Vous ne devez pas partager votre mot de passe avec un autre site web ou quelqu'un d'autre.
- Évitez de cliquer sur des liens ou de télécharger des pièces jointes provenant d'expéditeurs inconnus. Si vous recevez un e-mail suspect de hameçonnage, signalez-le à la cybersécurité. Si vous avez cliqué sur un lien ou une pièce jointe, signalez-le immédiatement au Bureau de service.
- Faites preuve de bon sens si une publicité en ligne ou une offre semble trop belle pour être vraie, c'est qu'elle l'est probablement.
- Sachez que nous ne payons pas de demandes de rançon en cas d'infection par rançongiciel.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

CONTACTEZ VOTRE DÉPARTEMENT LOCAL DE RESSOURCES HUMAINES POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

UTILISATION DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

Nous pensons qu'utiliser les actifs de la société de manière responsable et de manière à éviter le gaspillage et les abus est essentiel pour notre réussite. Protéger les actifs de notre société—tout ce que possède notre société ou tout ce qu'elle utilise pour conduire des affaires—nous aide à générer des flux de revenus, augmente notre valeur sur le marché et entretient notre avantage concurrentiel.

Nous attendons de nos employés, contractants, travailleurs temporaires et des autres tierces parties qui ont accès aux actifs de notre société de les protéger et de les utiliser pour leur usage prévu et conformément à nos politiques. Chacun d'entre nous doit participer pour traiter tous nos systèmes, propriétés et informations avec soin et prendre des mesure pour éviter les dommages, le vol, les pertes, le gaspillage et l'utilisation abusive.

Identifier les actifs de la société

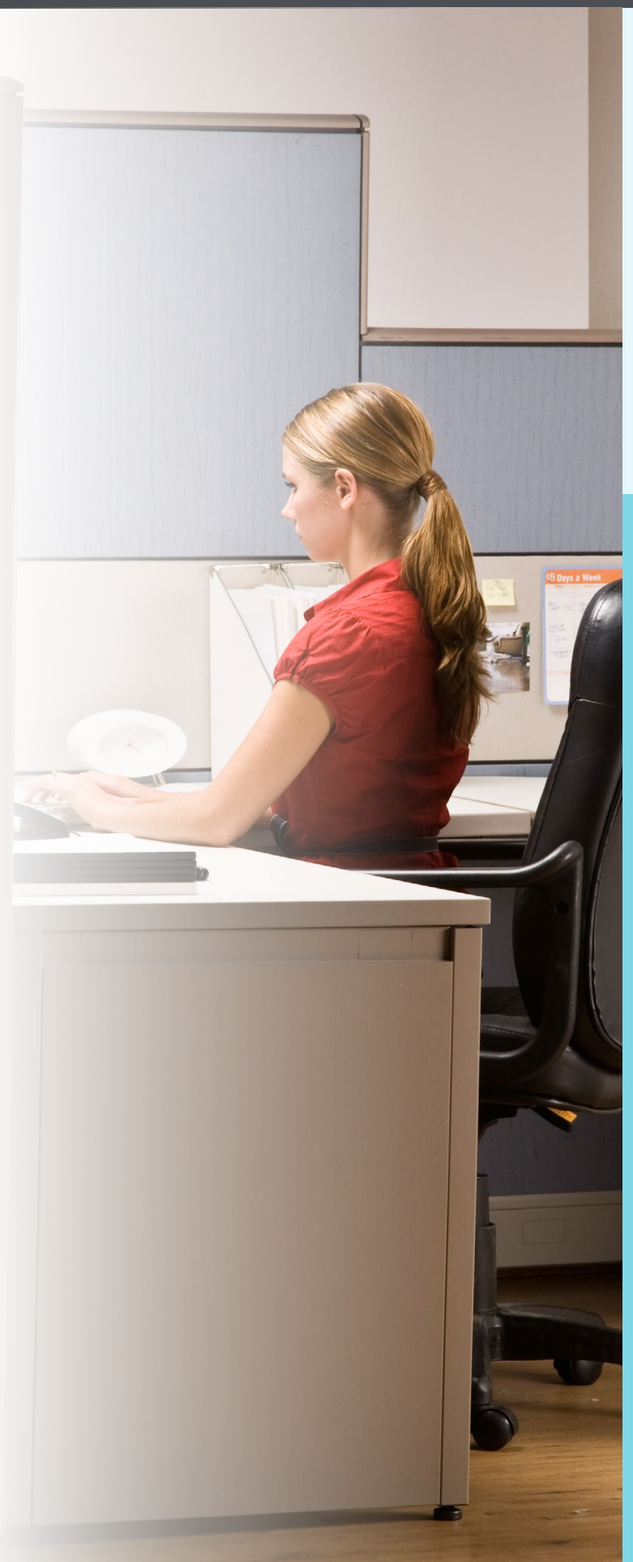
Les actifs de la société peuvent inclure la propriété physique, des systèmes et communications électroniques. Des exemples incluent :

- les bâtiments et les fournitures
- les plans opérationnels et les idées en ingénierie
- les données
- les bases de données et les listes de clients
- les e-mails et les accès à Internet
- l'équipement, l'inventaire et les fournitures de bureau
- le matériel informatique et les logiciels
- les brevets et les droits d'auteurs
- les téléphones et les ordinateurs
- les secrets commerciaux et les marques déposées

VEUILLEZ NOTER :

Systèmes informatiques de messagerie. Lorsque vous utilisez votre ordinateur de travail ou un système de messagerie, faites toujours preuve de bon sens. Gardez à l'esprit que tout ce que vous créez, stockez, téléchargez, envoyez ou recevez en utilisant nos systèmes est la propriété de la société et peut être examiné par nos soins à tout moment, dans les conditions de la législation applicable.

Voyage. Lorsque vous voyagez, faites particulièrement attention de protéger vos appareils mobiles, ordinateurs portables, clés USB ou tout autre appareil qui pourrait contenir des informations de la société. Assurez-vous de ne pas perdre ces appareils de vue et qu'ils sont rangés de manière sécurisée à tout moment et qu'ils sont faciles à distinguer des appareils des autres voyageurs (par ex. enfermés dans un étui de couleur unique ou marqués d'un autocollant brillant non permanent). Vous devez aussi toujours utiliser un VPN lorsque vous vous connectez à des réseaux Wi-Fi publics, éviter de télécharger des smartphones dans des ports publiques et être certain d'obstruer la vue de votre appareil lorsque vous êtes entourés (par ex. dans un avion ou un café-restaurant).



Q&R

Q : Un de mes collègues a emmené des agrafeuses, des clés USB et d'autres fournitures à la maison dans un box libre. Lorsque je l'ai confronté avec son comportement, il m'a assuré que ce n'était pas grave car les fournitures n'étaient destinées à personne. Que dois-je faire ?

R : Informez-en votre responsable ou le département des ressources humaines. Prendre des fournitures et tout autres actes de vol enfreignent notre code et nos politiques.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Signalez toutes propriétés ou tout équipement physique endommagé, non sécurisés ou qui nécessitent réparation.
- Ne prenez pas, ne prêtez pas, ne vendez pas, ne faites pas don, ne donnez pas quoi que ce soit sans autorisation. Prendre des actifs appartenant à notre société ou à d'autres sans autorisation est une forme de vol. Si vous n'êtes pas sûr de pouvoir prendre quelque chose, demandez toujours.
- Maintenez les ordinateurs portables et les appareils mobiles physiquement et électroniquement en sécurité en utilisant des produits tels que les cadenas Kensington®.
- Verrouillez votre station de travail lorsque vous vous éloignez.
- Utilisez des mots de passe forts et gardez-les sécurisés.
- Installez un logiciel de sécurité et faites les mises à jour recommandées.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

CONTACTEZ VOTRE DÉPARTEMENT LOCAL DE RESSOURCES HUMAINES POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Nos travaux créatifs et nos idées originales donnent à notre société un avantage concurrentiel que nous devons tous protéger. Garder notre propriété intellectuelle nous assure d'avoir les ressources dont nous avons besoin pour réussir.

Nous faisons confiance à nos employés pour qu'ils utilisent notre propriété intellectuelle uniquement à des fin d'affaires et ne la divulguent jamais à une tierce partie sans approbation de la société. Nous respectons aussi la propriété intellectuelle des autres—nous prenons soin de ne pas empiéter sur les brevets, les marques déposées et autres droits similaires détenus par une tierce partie.

Identifier la propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle est notre base de connaissances—nos marques, nos travaux créatifs et idées originales pour un produit ou un processus. Elle peut inclure :

- les pratiques commerciales
- les programmes informatiques
- les droits d'auteurs
- les documents avec des informations propriétaires
- le savoir-faire
- les secrets marketing
- les brevets
- les routines propriétaires
- les systèmes
- les noms de marques
- les secrets commerciaux
- les marques déposées

Q&R

Q : Je viens juste de m'entretenir avec un employé éventuel qui travaillait pour un de nos concurrents. Au cours de l'entretien, elle a dit que si elle décrochait le poste, elle se ferait un plaisir de partager des secrets marketing qu'elle a appris alors qu'elle travaillait là-bas. Comment dois-je réagir ?

R : Tout comme nous respectons la propriété intellectuelle de notre société, nous respectons aussi la propriété intellectuelle des autres sociétés. L'enthousiasme de la candidate de divulguer ce qui pourrait être des informations protégées est inapproprié. Signalez cela au département de conformité et au service juridique d'entreprise ou au département des ressources humaines.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Protégez la propriété intellectuelle et les informations protégées de notre société et de nos concédants contre le vol, la fraude, la perte et l'utilisation non autorisée.
- Faites preuve de prudence lors de discussions sur notre recherche et développement avec des clients ou autres en dehors de la société. Nous nous exposons au risque de perdre nos droits de brevet si vous partagez des informations sur un brevet potentiel alors que nous travaillons encore dessus.
- Assurez-vous que tout usage de la propriété intellectuelle est conforme à nos politiques et directives. Rappelez-vous que l'usage non autorisé, abusif ou l'utilisation en dehors du cadre de la société est une infraction à nos normes et peut enfreindre la loi.
- Gardez à l'esprit que toute propriété intellectuelle créée pendant ou dans le cadre de votre emploi appartient à notre société.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE, POLITIQUE DE CESSION ET DE CONFIDENTIALITÉ D'INVENTION

NOUS ACCUEILLONS LA DIVERSITÉ

Tout comme la diversité de nos diverses marques donne à notre société un avantage, la diversité de nos employés représente un avantage concurrentiel de manière similaire. La diversité nous permet d'en apprendre plus les uns des autres, et de construire ensemble un lieu de travail génial—qui promeut le respect et la compréhension.

DANS CETTE SECTION :

» Diversité et intégration
» S'exprimer pour le compte d'ACCO Brands
» Médias sociaux
» Activités politiques et lobbying

DIVERSITÉ ET INTÉGRATION

Nous reconnaissons les avantages apportés par la diversité et l'intégration. Nous savons que les talents uniques, les expériences et les perspectives que chaque employé apporte nous aide à mieux servir le monde de plus en plus globalisé et interconnecté dans lequel nous vivons. Nous promouvons la diversité dans ses nombreuses formes et nous sommes engagés en faveur d'opportunité équitable et de traitement juste dans tous les aspects de notre entreprise. Nous embrassons les nombreux différents points de vue de nos employés. Nous prenons des décisions liées aux affaires sur la base du mérite et nous ne tolérons aucune sorte de représailles à l'encontre de toute personne qui signale des comportements discriminatoires de bonne foi.

Identifier des catégories protégées

Afin de rester une main-d'œuvre diverse et ouverte, nous ne discriminons personne sur la base de caractéristiques protégées par la loi, incluant :

- l'âge
- la citoyenneté
- la couleur de la peau
- le handicap
- le genre
- l'identité de genre
- l'état civil
- le trouble médical
- l'origine nationale
- la grossesse
- l'éthnie
- la religion
- l'orientation sexuelle
- le statut de vétéran

Q&R

Q : Je rédige une annonce d'emploi pour un poste qui vient juste de s'ouvrir. Pour le moment, elle décrit les candidats sélectionnés comme devant être « jeunes et dynamiques », car ils devront « rester debout pendant de longues périodes et soulever de 30 à 50 livres. » Est-ce que je dois modifier une partie de la terminologie ?

R : Oui. La terminologie actuelle indique une préférence liée à l'âge, ce qui est susceptible de décourager beaucoup de candidats âgés mais néanmoins qualifiés pour postuler. Retirez l'expression « jeunes et dynamiques » de sorte à encourager des candidats de tous âges à postuler.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Écoutez et respectez différents points de vue.
- Réfléchissez à comment vos paroles ou vos actes peuvent affecter les autres.
- Ne prenez jamais de décisions relatives à l'emploi, telles que l'embauche, le licenciement, le paiement, l'attribution du travail, les promotions ou les mises en disponibilités sur la base d'une catégorie protégée.
- Signalez tout comportement que vous considérez comme injuste ou irrespectueux.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

CONTACTEZ VOTRE DÉPARTEMENT LOCAL DE RESSOURCES HUMAINES POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

S'EXPRIMER POUR LE COMPTE D'ACCO BRANDS

Nous savons que tout ce que nous communiquons au sujet de notre société peut avoir un impact sur notre réputation, nos collègues et nos marques. Bien que nous disposions de nombreux produits et que nous soyons présents sur plusieurs marchés, nous travaillons pour envoyer un message clair.

Nous voulons nous assurer que les informations au sujet de notre société sont cohérentes et exactes, raison pour laquelle seules certaines personnes sont autorisées à parler en notre nom. À moins d'avoir un porte-parole désigné, nous ne parlons pas au nom de la société, mais au lieu de cela, transmettons les demandes à la ressource de la société appropriée.

VEUILLEZ NOTER :

Questions d'intérêt public. Nous nous conformons à la législation qui protège les droits des employés de parler en public au sujet de questions d'intérêt public et nous nous engageons dans des activités concertées protégées liées aux termes et conditions d'embauche. Aucun élément de notre code ou de nos politiques n'est destiné ou doit être interprété pour entraver ou restreindre vos droits légitimes.

Q&R

Q : Une journaliste a appelé pour demander un commentaire en rapport avec mon travail. Je connais la réponse à sa question. Est-ce que je peux lui dire ce qu'elle veut savoir ?

R : Non. Vous ne devez répondre à aucune question de la part de journalistes, sauf si vous y êtes autorisé ou obtenez d'abord une approbation. En cas de question sur votre réponse, vous devez contacter l'équipe de communications d'entreprise.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Mentionnez toutes les demandes de renseignements de médias à l'équipe de communications d'entreprise.
- Ne partagez jamais les informations confidentielles de notre société sur un média social ou tout autre type de site web.
- Si vous êtes invité à prendre la parole ou à publier un article au nom de notre société, demandez d'abord une approbation.
- Soyez prudent sur ce que vous publiez. Si vous vous sentez mal à l'aise de partager une information au travail, alors ne la partagez pas en ligne.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

POLITIQUE DE COMMUNICATIONS D'ENTREPRISE

MÉDIAS SOCIAUX

Nous pensons que les médias sociaux offrent un moyen génial d'établir des relations et d'échanger des idées et nous promouvons des communications en ligne honnêtes et authentiques. Nous respectons votre droit à utiliser des médias sociaux, mais lorsqu'il s'agit de poster sur des sujets liés au travail, vous devez être transparent au sujet de votre relation avec notre société. Nous avons confiance en votre bon sens et en votre capacité à faire preuve d'honnêteté et d'éthique dans votre manière de communiquer en ligne.

Utilisez les médias sociaux d'une manière cohérente avec nos valeurs, nos politiques et la législation. Soyez conscient du fait que vous êtes responsable de tout ce que vous publiez et que nous n'avons aucune tolérance en matière de cyberintimidation et l'usage de médias sociaux pour intimider, harceler ou discriminer des collègues employés.

VEUILLEZ NOTER :

Questions d'intérêt public. Nous nous conformons à la législation qui protège les droits des employés de parler en public au sujet de questions d'intérêt public et nous nous engageons dans des activités concertées protégées liées aux termes et conditions d'embauche. Aucun élément de notre code ou de nos politiques n'est destiné à ou doit être interprété pour entraver ou restreindre vos droits légitimes.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Lors de la publication d'un poste en ligne sur la société, ses produits ou ses marques, divulguez toujours votre relation à la société et indiquez dans tous les postes comme étant personnel et purement à vous. Si vous n'êtes pas tout à fait certain de la bonne marche à suivre, veuillez contacter le département de conformité et le service juridique d'entreprise ou l'équipe de communications d'entreprise.
- Ne partagez pas d'informations confidentielles d'entreprise via les médias sociaux. Nous ne devons pas divulguer des renseignements d'ordres financiers, opérationnels ou juridiques de par leur nature ou toutes autres informations en relation avec nos clients ou fournisseurs.
- Sachez que vous êtes personnellement responsables de ce que vous publiez. N'utilisez pas d'injures raciales, d'insultes personnelles, de vulgarité ou ne vous engagez pas dans une conduite qui ne serait pas acceptable sur le lieu de travail d'ACCO Brands.
- Respectez les droits d'auteur. Ne postez pas du contenu qui ne vous appartient pas. Avant de publier le travail de quelqu'un d'autre, veuillez contacter le propriétaire d'abord.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

POLITIQUE DE MESSAGES INTERNET

ACTIVITÉS POLITIQUES ET LOBBYING

Nous pensons que la participation au processus politique fait partie de la vie d'un bon citoyen. Cela nous aide à devenir des membres plus productifs de la société et être impliqués activement dans l'amélioration de nos communautés.

Bien que nous respections les droits de nos employés à s'engager dans le processus politique et que nous apprécions les divers points de vue politiques qui peuvent exister au sein de notre équipe, la participation politique doit rester séparée de notre travail chez ACCO Brands et être cohérente avec la loi et les politiques de la société.

VEUILLEZ NOTER :

Dons et cadeaux. Vous êtes autorisés à vous engager dans des activités politiques, incluant la contribution de dons et de cadeaux politiques, mais notre société ne rembourse personne pour de tels frais. Utilisez vos propres ressources pour faire soutenir les causes, les candidats ou les campagnes qui vous tiennent à cœur. Veuillez également noter que nous interdisons de faire des cadeaux ou des paiements à des représentants de gouvernement et des hommes politiques dans l'espoir d'une faveur liée aux affaires en retour. En d'autres termes, nous ne corrompons pas—nous attendons de nos employés qu'ils suivent toutes les lois, politiques et réglementations applicables concernant la corruption.

Q&R

Q : J'ai été invité par une station d'informations locale pour parler de travail que j'ai réalisé au cours d'une campagne politique. La station veut me présenter en donnant mon nom, ma fonction et mon lieu de travail. Est-ce que c'est bon ?

R : Peut-être que oui. Contactez d'abord l'équipe de communications corporatives pour obtenir une approbation et puis, si approuvée, assurez-vous que votre participation se conforme à nos politiques. Expliquez clairement que toutes les opinions que vous exprimez vous appartiennent.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- N'utilisez jamais de ressources d'entreprise, par ex. du temps, de l'argent, des e-mails, des systèmes téléphoniques, du personnel ou des locaux pour vous engager dans des activités politiques, sauf en cas d'approbation préalable par votre responsable.
- N'utilisez le nom de la société dans aucune activité politique sans approbation préalable et exprimez clairement que lorsque vous émettez des opinions politiques, vous parlez en votre nom.
- Assurez-vous que votre participation à des activités politiques est légale et ne renvoie pas une image défavorable de la société.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

CONTACTEZ VOTRE DÉPARTEMENT LOCAL DE RESSOURCES HUMAINES POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

NOUS SOUTENONS LA COMMUNAUTÉ

Notre responsabilité d'entreprise dépasse l'enceinte de nos locaux d'entreprise—nous avons un comportement responsable lorsque nous nous engageons avec les communautés où nous vivons et travaillons au nom de la société.

DANS CETTE SECTION :

- Mesures anti-corruption et anti-subornation
- Conformité commerciale
- Blanchiment d'argent
- Sécurité des produits
- Participation de la collectivité et citoyenneté d'entreprise
- Protection de l'environnement

MESURES ANTI-CORRUPTION ET ANTI-SUBORNATION

Nous faisons des affaires avec intégrité pour l'amélioration de notre communauté entière : nos actionnaires, nos employés, nos partenaires commerciaux, nos clients et les lieux où nous commerçons. Nous sommes engagés dans une bonne pratique commerciale et ne tolérons jamais d'actes de corruption, où que ce soit dans notre société. La corruption inclut tout abus de puissance par intérêt personnel, comme payer ou accepter des pots-de-vin. La corruption peut discréditer des gouvernements locaux, créer une concurrence déloyale et être dommageable pour les communautés. Cela peut aussi entraîner des dommages à notre société et sa réputation.

Nous gagnons la fidélité de nos clients sur la base des mérites de nos produits et de nos personnels, non pas par la corruption ou les dessous-de-table. En tant que société qui fait des affaires dans le monde entier, nous sommes soumis à de nombreuses lois anti-corruption différentes. Les conséquences des infractions à ces lois peuvent être graves pour vous et notre société. Il incombe à chacun d'entre nous la responsabilité de respecter les lois anti-corruption partout où nous faisons des affaires et de ne jamais s'engager dans des activités qui pourraient éveiller un soupçon sur quelque chose d'inapproprié.

Identifier des pots-de-vin

Généralement, les lois anti-corruption interdisent la proposition, le don, la promesse et la réception de toute chose de valeur pour obtenir ou conserver une affaire ou influencer de manière inappropriée une décision commerciale. Les pots-de-vin ne se limitent pas à l'argent liquide—un pot-de-vin peut être toute chose de valeur. Des exemples incluent des objets tels que :

- des cadeaux
- des invitations
- des repas
- des remises
- des faveurs
- des emplois ou des stages
- des espèces ou équivalents (tels que des cartes cadeaux)
- des contributions charitables ou politiques

La différence entre un pot-de-vin et un don de courtoisie acceptable n'est pas toujours bien claire. Vous devez suivre nos directives **Cadeaux, invitation et hospitalité** et soulever toutes questions avec le **département de conformité et le service juridique d'entreprise** pour éviter de donner la moindre apparence de corruption.

VEUILLEZ NOTER :

Les représentants de gouvernement. Des règles plus strictes s'appliquent en cas de collaboration avec toute personne pouvant être considérée comme un représentant de gouvernement. Rappelez-vous que le terme « représentant de gouvernement » est large et ne s'applique pas uniquement à des représentants élus, mais aussi à des employés d'agences gouvernementales et des sociétés ou entités contrôlées par le gouvernement, comme des écoles publiques. Il est souvent compliqué de savoir si une personne est un « représentant de gouvernement », donc soyez prudent lorsque vous travaillez avec quelqu'un qui pourrait même être potentiellement en rapport avec le **gouvernement**.

Les tierces parties. Nous pouvons être tenus responsables pour les actes de tierces parties qui font des affaires pour notre compte. C'est la raison pour laquelle nous menons une equête préalable et sélectionnons uniquement des tierces parties qui partagent nos valeurs. En cas de travail avec des tierces parties, soyez sûr de fixer des attentes claires et de surveiller de près leurs activités pour vous assurer qu'elles continuent à répondre à nos normes et se conforment à la loi.

Restez vigilant à l'égard de n'importe quel des signaux d'alerte mentionnés dans la section **Relations avec les tierces parties** de notre code.

Paiements de facilitation ou de « favorisation ». Les paiements de facilitation ou de « favorisation » sont réalisés en faveur des représentants de gouvernement de niveau inférieur pour accélérer ou « s'occuper » d'actions gouvernementales routinières, telles que le traitement de demandes de permis ou la délivrance de licences. Quel que soit le montant, ces paiements sont interdits dans le cadre de nos politiques et par les lois de nombreux pays.

Tenue des livres. Tenir une comptabilité et des livres exacts nous aide à détecter et prévenir toute `corruption. Enregistrez toujours vos transactions avec précision, de manière opportune et conformément à nos **politiques et contrôles internes**.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Comme nous sommes une société qui fait des affaires dans le monde entier, il est important de comprendre les très diverses législations anti-corruption et anti-subornation qui s'appliquent à notre entreprise dans le monde, incluant la loi sur les pratiques de corruption étrangères US (U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)), la loi sur la corruption G-B (U.K. Bribery Act (UKBA)), la loi brésilienne sur les entreprises saines (Brazilian Clean Companies Act (CCA)) et la loi canadienne sur la corruption des responsables publics étrangers (Canadian Corruption of Foreign Public Officials Act (CFPOA)). Ces lois peuvent s'appliquer dans tous les pays où nous faisons des affaires, pas uniquement dans les pays où elles ont été promulguées. Respectez toujours nos politiques et procédures, qui sont conçues pour promouvoir la conformité avec toutes les lois qui s'appliquent à notre entreprise.

Q&R

Q : Un distributeur a organisé une séance de formation pour plusieurs de nos clients en notre nom. La formation comprenait un voyage de tourisme et un grand banquet payés par le distributeur. Est-ce un problème ?

R : Oui. De nombreuses lois anti-corruption interdisent les repas ou les voyages, sauf s'ils ont un objectif d'affaires légitime. Ces lois interdisent le divertissement et les repas excessifs. Si vous recevez une demande de payer pour ces événements, vous devez refuser d'effectuer le paiement et signaler la situation à une des ressources dans la section **S'exprimer** de notre code.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Soyez vigilants en cas de collaboration avec des représentants de gouvernement.
- Assurez que tous les cadeaux, invitations ou hospitalité sont raisonnables pour les circonstances.
- Remettez en question les comportements douteux.
- Surveillez les tierces parties de près pour tous signaux d'alerte de corruption.
- Contactez le département de conformité et le service juridique d'entreprise pour toutes questions.
- Signalez toutes infractions suspectées de notre code, nos politiques ou la loi.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA SUBORNATION ET LA CORRUPTION

PROCÉDURES DE DILIGENCE RAISONNABLE DE TIERCE PARTIE

LA CONFORMITÉ COMMERCIALE

Nous exportons et importons des produits et des informations dans des pays dans le monde entier, et reconnaissons que notre capacité à conduire des affaires internationalement est un privilège, pas un droit. Afin de maintenir ce privilège, nous devons nous conformer avec toutes les lois de contrôle commercial, les règlements, les lois sur le boycott et les sanctions commerciales dans les pays dans lesquels nous faisons des affaires. Nous comprenons qu'il y a des moments où des lois de plus d'un pays peuvent s'appliquer dans des transactions transfrontalières et que la responsabilité nous incombe de conduire une equête préalable ou de demander conseil afin de déterminer le bon chemin à prendre.

La responsabilité nous incombe également de décrire avec précision, de classer et de documenter la valeur des biens et le pays d'origine pour chaque importation et exportation et de ne jamais conduire d'affaires en violation avec des sanctions commerciales. Si une sanction économique a été imposée, cela peut avoir un impact sur nos opérations, c'est pourquoi nous devons demander conseil avant d'exporter vers certains gouvernements ou personnes étrangers.

VEUILLEZ NOTER :

Règlements internationaux. Les règlements, coutumes et pratiques de plus d'un pays peuvent régir une transaction particulière. Si un conflit surgit et que vous n'êtes pas sûr de comment procéder, assurez-vous de contacter le **département de conformité et le service juridique d'entreprise** et de poser vos questions.

Boycotts. Nous ne participons pas et ne promouvons pas de boycotts que le gouvernement des États-Unis ne soutient pas. Si vous recevez une demande de participer à un boycott ou si une question vous est posée quant à votre opinion sur le sujet, vous devez contacter immédiatement le **département de conformité et le service juridique d'entreprise**.

Classer les importations et les exportations. Si vous menez une affaire à l'internationale et que vous devez classer une importation ou une exportation, assurez-vous de le faire à l'avance et sur la base de votre pays d'origine, de la destination, de l'utilisation finale et de l'utilisateur final.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Respectez les lois des pays où vous faites des affaires.
- Documentez complètement et précisément les transactions internationales.
- Acquérez les licences requises avant d'exporter ou de réexporter nos produits.
- Vérifiez que les transactions n'impliquent pas des personnes, des entités, des régions et des pays restreints ou sanctionnés en demandant conseil auprès du département de conformité et du service juridique d'entreprise.
- Sachez que dans certains pays, des sanctions économiques, des embargos et des lois peuvent différer de ceux aux États-Unis. Demandez conseil auprès du département de conformité et le service juridique d'entreprise.
- Examinez les classes d'exportations de tous matériels informatiques, logiciels, technologies ou services et assurez-vous que tout permis d'exportations ou autres autorisations sont en place avant de poursuivre.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

POLITIQUE DE CONFORMITÉ AU DÉLIT D'INITIÉ

LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Nous ne voulons jamais encourager une activité criminelle en donnant l'opportunité à ceux qui gagnent de l'argent de manières illégales, illicites ou immorales de dissimuler son origine criminelle. Le blanchiment d'argent est un procédé que les criminels, les terroristes et autres utilisent pour transférer des fonds gagnés dans des activités illégales à travers des entreprises légitimes pour donner une apparence légitime aux fonds. Nous sommes déterminés à diriger les activités commerciales de façon à prévenir cette pratique.

Nous nous conformons aux lois contre le blanchiment d'argent, les crimes financiers et anti-terroristes dans les pays où nous opérons. Nous faisons preuve de bon sens, travaillons pour connaître nos clients et accordons une attention particulière lorsque nous travaillons avec des tierces parties, en particulier si une transaction implique des paiements au comptant.

Identifier des transactions douteuses

Une des clés pour empêcher le blanchiment d'argent est d'être en mesure d'identifier des transactions douteuses. Des exemples incluent :

- des tentatives de paiement en espèces
- des demandes d'expédition vers un pays autre que celui de l'origine du paiement
- des tentatives d'esquiver des exigences de tenue de livres
- des paiements effectués par des personnes ou des sociétés qui ne sont pas parties dans la transaction
- des changements suspects dans la forme des transactions d'un client.

Q&R

Q : Une tierce partie en apparence sans liaison a commencé à effectuer des paiements pour le compte d'un de nos distributeurs de longue date. Je ne veux pas accuser le distributeur de méfait, mais je m'inquiète concernant les paiements. Que dois-je faire ?

R : Contactez le distributeur pour plus de détails. Si les réponses que vous recevez ne sont pas logiques ou sont insatisfaisantes, signalez-le à n'importe quelle des ressources dans la section **S'exprimer**.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Soyez vigilant à l'égard du blanchiment d'argent et autres crimes potentiels.
- Comprenez comment nos clients utilisent nos produits et services.
- Sachez qui se cache derrière chaque transactions et ne conduisez des affaires qu'avec des sociétés réputées engagées dans des activités commerciales légitimes.
- Prenez des mesures pour empêcher l'utilisation de nos activités à des fins criminelles en reportant des activités suspicieuses.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

CONTACTEZ VOTRE DÉPARTEMENT LOCAL DE RESSOURCES HUMAINES POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

SÉCURITÉ DES PRODUITS

Nous fabriquons, distribuons, importons et vendons nos produits en pensant à nos clients et nous consacrons toujours notre priorité à la sécurité. L'importance que nous accordons à la sécurité des produits nous aide à protéger ceux qui utilisent nos produits chaque jour ; c'est la raison pour laquelle les clients respectent et ont confiance en nos marques.

Nous avons des exigences produits établies qui se conforment avec toutes les normes, les réglementations, les lois, les règlements et les exigences des clients applicables. Chacun d'entre nous a la responsabilité de répondre à ces exigences durant toute la durée de vie de chaque produit. Nous devons aussi nous efforcer d'assurer une performance et une fiabilité supérieures et de signaler tout résultat défavorable, inattendu ou indésirable associé à l'utilisation du produit.

Q&R

Q : Nous travaillons avec un fournisseur largement respecté. Grâce à la réputation de cette société, son représentant croit que la société ne doit pas être soumise à notre processus strict d'examen de la sécurité du produit et que nous devons éluder nos procédures normales dans le but de gagner du temps. Comment réagir ?

R : Nous ne faisons aucun compromis en matière de sécurité pour gagner du temps, par commodité ou pour toutes autres raisons. Expliquez nos politiques et procédures au représentant et insistez sur le fait qu'elles doivent être respectées pour que nous puissions conserver nos normes exigeantes. Si le représentant continue d'insister, alors vous devez le signaler par le biais d'une des ressources dans la section **S'exprimer** de notre code.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Sachez et conformez-vous à toutes exigences de sécurité de produit associées à votre poste. Restez vigilant à l'égard de nouvelles réglementations et atteignez toutes les certifications comme nécessaire.
- Assurez-vous que tous les vendeurs sélectionnés répondent ou surpassent nos exigences en matière d'essai et de sécurité de produit.
- Que ce soit après avoir accompli une formation, supervisé la sécurité à l'intérieur d'une usine ou juste posé les bonnes questions, faites tout votre possible pour promouvoir la sécurité des produits.
- Identifiez et recherchez des opportunités pour réduire le risque au cours du cycle de vie de chaque produit.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

POLITIQUE DE CONFORMITÉ DE PRODUITS CORPORATIFS

PARTICIPATION DE LA COLLECTIVITÉ ET CITOYENNETÉ D'ENTREPRISE

Nous sommes déterminés à réaliser un investissement dans les communautés où nous vivons et travaillons. Nous accordons beaucoup d'importance au fait de lever des fonds et d'offrir notre temps pour supporter diverses organisations et causes de communautés—localement et dans le monde.

Nous avons fait don de millions de dollars en assistance et en dons en nature dans le monde à des programmes qui promeuvent la culture, la santé, le bien-être et d'autres causes pour lesquelles nos employés se passionnent. Nous reconnaissons notre responsabilité de gérer non seulement notre performance d'entreprise, mais aussi notre impact social.

Q&R

Q : Je suis un membre actif d'une organisation caritative locale et j'aimerais réunir des dons au travail. Est-ce que c'est bon ?

R : Peut-être. Vous devez contacter votre département des ressources humaines local pour obtenir l'autorisation avant de réunir des dons sur le lieu de travail et vous assurer de la conformité avec toutes les politiques pertinentes de la société.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Si vous choisissez d'être bénévole pour des activités caritative en dehors du travail, assurez-vous que votre participation n'est pas en conflit avec le travail que vous accomplissez pour nous.
- N'utilisez jamais le temps ou les ressources de la société pour vos activités caritatives, sauf si vous en avez l'autorisation.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

CONTACTEZ VOTRE DÉPARTEMENT LOCAL DE RESSOURCES HUMAINES POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Nous travaillons non seulement pour fournir un lieu de travail sûr à tous nos employés, mais pour faire des affaires d'une manière respectueuse de l'environnement. Dans le cadre de notre engagement pour l'environnement, nous faisons attention à concevoir nos produits et procédés de manière à réduire notre empreinte carbone tout en répondant encore aux besoins de nos clients.

Nous avons des normes environnementales établies qui se conforment aux législations applicables et réduisent l'impact environnemental sur nos opérations. La responsabilité incombe à chacun d'entre nous d'adhérer à ces normes et de choisir des fournisseurs qui y adhèrent aussi. Il est impératif que, en parallèle à nos fournisseurs, nous reconnaissions que la responsabilité environnementale est intégrale dans la production de produits de classe mondiale.

Identifier des manières de réduire l'impact environnemental

Nous sommes engagés dans plusieurs activités qui aident à préserver les ressources naturelles, incluant :

- préserver les ressources en eau
- réduire les déchets
- préserver les énergies
- réduire l'emballage
- déterminer des ressources de manière responsable

Q&R

Q : Récemment, j'ai appris qu'un de nos conteneurs de stockage présente un défaut de conception qui peut provoquer des fuites de fluides potentiellement dangereux pour l'environnement. Que dois-je faire ?

R : Vous devez vous exprimer. Si vous entendez parler d'une pratique qui pourrait avoir un impact négatif sur l'environnement, contactez votre responsable ou utilisez une des autres ressources dans la section **S'exprimer**.

QU'EST-CE QUE JE DOIS FAIRE ?

- Assurez-vous que tous les déchets, les matières dangereuses et les autres substances similaires sont stockés, manipulés et éliminés conformément à nos politiques et aux lois et réglementations applicables.
- Signalez immédiatement tout exemple de manipulation non sécurisée de déchets à votre responsable.
- Soyez proactif en faveur de la préservation des ressources naturelles et promouvez la durabilité.

CONSULTEZ NOS POLITIQUES :

CONTACTEZ VOTRE DÉPARTEMENT LOCAL DE RESSOURCES HUMAINES POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

Guide de référence MySafeWorkplace

MySafeWorkplace est un système de signalement par téléphone et sur Internet à votre disposition pour signaler une mauvaise conduite potentielle. Ce système est accessible 24 heures sur 24 et vous offre un moyen de faire part anonymement de vos préoccupations, lorsque la législation le permet. Certains pays limitent les sujets qui peuvent être signalés sur MySafeWorkplace ; si vous ne voyez pas le sujet pertinent sur MySafeWorkplace, vous devez faire part de vos préoccupations en utilisant une des autres ressources dans la section **S'exprimer**.

Accédez-y en ligne en vous rendant sur **mysafeworkplace.com** ou gratuitement par téléphone :

Australie	0011 800 1777 9999
Autriche	* Voir ci-dessous
Belgique	00 800 1777 9999
Brésil	0021 800 1777 9999
Canada	800 461 9330
Chili	1230 020 3559
Chine	00 400-120-3062 or 00 800 1777 9999
République tchèque	800 701 383
Danemark	00 800 1777 9999
Finlande	990 800 1777 9999
France	00 800 1777 9999
Allemagne	00 800 1777 9999
Grèce	00800 1809 202 5606
Hong Kong	001 800 1777 9999
Hongrie	00 800 1777 9999
Irlande	00 800 1777 9999
Italie	00 800 1777 9999
Japon	001 800 1777 9999
Malaisie	00 800 1777 9999
Mexique	001 866 376 0139
Pays-Bas	00 800 1777 9999
Nouvelle-Zélande	00 800 1777 9999
Norvège	00 800 1777 9999
Pologne	00 800 111 3819
Portugal	00 800 1777 9999
Roumanie	* Voir ci-dessous
Russie	8 800 100 9615
Singapour	001 800 1777 9999
Espagne	00 800 1777 9999
Suède	00 800 1777 9999
Suisse	00 800 1777 9999
Taïwan	00 800 1777 9999
Turquie	00 800 113 0803
Royaume-Uni	00 800 1777 9999
États-Unis	1 800 461 9330

* Notez qu'il n'existe pas de numéro gratuit international disponible pour ce pays.
Vous pouvez effectuer un appel à frais virés / une communication payable à l'arrivée au 1 720 514 4400 pour joindre MySafeWorkplace. L'assistance d'un téléphoniste peut être nécessaire et des frais locaux peuvent s'appliquer.

INDEX

Cet index vous permettra de localiser divers sujets dans notre code. Pour toutes questions sur un sujet qui n'est pas listé ici, veuillez contacter une des ressources de la section S'exprimer.

Cadeaux, invitation et hospitalité
Voir également
Mesures anti-corruption et anti-subornation

Collaborer avec le gouvernement
Voir également
Mesures anti-corruption et anti-subornation

Concurrence équitable

Discrimination
Voir également
Droits de l'homme

Droits de l'Homme
Voir également
Harcèlement et discrimination

Harcèlement

Harcèlement sexuel

Législation antitrust

Loi antitrust

Loi sur la concurrence

Loi canadienne sur la corruption des responsables publics étrangers (Canadian Corruption of Foreign Public Officials Act (CFPOA))

Loi sur la corruption G-B (U.K. Bribery Act (UKBA))

Loi brésilienne sur les entreprises saines (Brazilian Clean Companies Act (CCA))

Loi sur les pratiques de corruption étrangères US (United States Foreign Corrupt Practices Act (FCPA))

Loi sur les usages commerciaux

Mesures anti-corruption et anti-subornation
Voir également
Cadeaux, invitations et hospitalité
Collaborer avec le gouvernement
Relations avec des tiers
Tenue des livres et rapports financiers exacts

Normes internationales d'information financière (IFRS) (International Financial Reporting Standards (IFRS))s

Principes comptables généralement reconnus (PCGR) (Generally Accepted Accounting Principles (GAAP))

Protections des dénonciateurs
Voir également
Harcèlement et discrimination
Informations confidentielles d'entreprise
Lutte anti-représailles
S'exprimer

Relations avec des tiers
Voir également
Mesures anti-corruption et anti-subornation

Sanctions

LIENS VERS LES POLITIQUES

Les articles énumérés sur cette page fonctionnent comme des liens vers une page web. Cliquez sur un article pour consulter cette politique.

Code de conduite du fournisseur

Droits de propriété intellectuelle, politique de cession et de confidentialité d'invention

Politique de communications d'entreprise

Politique de conformité au délit d'initié

Politique de conformité au délit d'initié

Politique de conformité de produits corporatifs

Politique de conservation des documents

Politique de lutte contre la subornation et la corruption

Politique de messages Internet

Politique des voyages internationaux et de dépenses d'employés

Politique globale des minerais de conflit

Procédures d'equête préalable de tierce partie

LE MOT DE LA FIN

Bien qu'en notre sein se trouvent quelques-uns des produits à destination des universitaires, des consommateurs et des entreprises les plus emblématiques, largement reconnus et bien établis, nous savons que nos employés sont la clé véritable de notre réussite.

Nous dépendons de vous. Nous dépendons de votre talent, de votre enthousiasme et de votre attitude positive globale. Vous nous rendez géniaux. Aidez-nous à rester fidèles à notre culture en promouvant la déontologie, l'honnêteté et l'intégrité dans toutes vos tâches.

Sachez et respectez notre code et exprimez-vous à chaque fois que vous pensez que quelque chose ne va pas. Ce faisant, vous renforcerez nos valeurs, notre vision et la promesse de leadership et vous nous aiderez à continuer à fournir une valeur exceptionnelle à nos actionnaires, nos clients et nos consommateurs.

Nous vous remercions tous de nous aider à rester de grandes marques élaborées par des gens talentueux.