



Code de conduite et d'éthique profession- nelle

PANDUIT™



Nos valeurs fondamentales

Chez Panduit, nous sommes engagés au respect de nos Valeurs fondamentales qui nous guident dans notre façon de faire des affaires. Nos huit valeurs fondamentales sont basées sur notre culture et nos pratiques professionnelles quotidiennes.

LEADERSHIP

Nous considérons que nos employés sont notre première ressource et nous nous engageons à diriger efficacement nos ressources humaines ainsi que nos méthodes de travail en interne afin de proposer la meilleure collaboration sur le marché.

QUALITÉ

Nous sommes focalisés sur la qualité dans toutes nos activités et nous sommes constamment à la recherche d'un niveau de défaut zéro afin de gagner la confiance de nos clients.

ACCENT SUR LE CLIENT

Nous établissons avec nos clients des relations dynamiques et consultatives pour leur fournir les solutions dont ils ont besoin.

ESPRIT D'INITIATIVE ET ACCENT SUR LES RÉSULTATS

Nous nous attachons à travailler ardemment et intelligemment et croyons fermement que les résultats que nous réalisons sont le seul indicateur de réussite valide.

TRAVAIL D'ÉQUIPE

Nous travaillons en tant qu'organisation unifiée et allons de l'avant vers toujours plus de réussite.

INTÉGRITÉ

Nous valorisons l'éthique et nos valeurs dans toutes nos activités. Nous traitons toujours nos clients, partenaires et collègues avec respect.

PRODUITS SUPÉRIEURS

Notre réussite s'appuie sur des décennies de passion pour la recherche, la technologie et l'innovation.

SYSTÈMES ET PROCESSUS OPTIMAUX

Nous donnons le meilleur et nous nous appliquons à constamment améliorer nos performances et nos relations commerciales.

NOS
VALEURS



Un message de
SHANNON MCDANIEL

Un message de **Shannon McDaniel**

Panduit a toujours fait preuve d'un engagement inébranlable en matière de performance avec intégrité, et il s'agit d'ailleurs de l'une des valeurs fondamentales de Panduit. L'engagement de Panduit à mener ses activités de manière éthique et intègre n'a jamais été aussi fort. Le comportement éthique est la responsabilité de chacun, et la qualité de notre jugement nous aide à prendre les bonnes décisions en matière d'éthique professionnelle.

Cependant, lorsqu'une situation n'est parfois pas claire, notre Code d'éthique et de conduite professionnelle nous sert de guide. Le Code est bien plus qu'un ensemble de règles pour les employés, c'est une déclaration de responsabilité sociale ; ce que nous défendons, comment nous traitons nos partenaires commerciaux, comment nous nous traitons les uns les autres, et les lignes éthiques que nous ne franchirons jamais. Quel que soit notre rôle ou le lieu où nous travaillons dans le monde, nous pouvons toujours consulter notre Code de conduite pour nous aider à prendre des décisions commerciales éthiques. Veuillez prendre le temps de lire le Code et de réfléchir à la manière dont il s'applique à votre travail quotidien. Si vous avez des questions, veuillez les adresser à votre responsable ou à un membre des équipes des ressources humaines, du service juridique ou de la conformité.

Notre réputation d'intégrité est l'un de nos atouts les plus importants et chacun d'entre nous a la responsabilité de préserver cette réputation. Il incombe à chaque responsable de créer un environnement de confiance qui permet aux employés de signaler des violations ou des problèmes connus ou suspectés sans crainte de représailles. Il existe plusieurs façons de signaler un problème, notamment à votre responsable, aux ressources humaines, à un membre de l'équipe juridique ou de l'équipe de conformité, ou en utilisant la ligne d'intégrité à l'adresse www.panduit.ethicspoint.com. Vous pouvez choisir de rester anonyme ou de divulguer votre identité. Toutes les questions seront prises au sérieux et feront l'objet d'une enquête, et tous les efforts seront faits pour garder l'information aussi confidentielle que possible. Tout employé qui signale un problème de bonne foi sera protégé contre les représailles.

Nous vous remercions de continuer à bâtir et à maintenir la réputation de Panduit en tant qu'entreprise éthique qui s'engage à toujours opérer avec intégrité. Cela est essentiel à notre réussite.

Cordialement

Shannon McDaniel
Président-directeur général

Août 2023



Table des matières

Nos valeurs fondamentales	2
Un message de Shannon McDaniel	3
Faire un engagement	5
Connaître notre Code	5
Comprendre vos responsabilités	6
Responsabilités supplémentaires des dirigeants de Panduit	6
Poser des questions et signaler les préoccupations	7
Garder la confiance	9
La qualité et notre engagement envers nos clients	9
Traitement équitable et relations avec les fournisseurs	9
Conservation des dossiers et rapports financiers exacts	10
Informations confidentielles	11
Utilisation des biens de la société	12
Parler au nom de notre société	13
Utilisation des médias sociaux	13
Préserver notre réputation de société intègre.....	14
Travailler avec les pouvoirs publics	14
Conflits d'intérêts	15
Cadeaux et divertissements	16
Lutte contre la corruption	18
Commerce international	20
Équité de nos pratiques	21
Respect sur le lieu de travail	21
Concurrence loyale	23
Recueil des informations sur la concurrence	23
Montrer notre intérêt	24
Santé et sécurité	24
Protection des informations privées	25
Droits de l'homme	26
Protection de l'environnement et durabilité	26



Faire un engagement

Connaître notre Code

Bienvenue sur notre Code de conduite et d'éthique professionnelle (« Code »).

Nous sommes parfois confrontés à des décisions professionnelles difficiles. Chez Panduit, lorsque ces situations surviennent, nous avons la chance de pouvoir recourir à certaines ressources. Nous pouvons compter les uns sur les autres, sur nos responsables et nos experts techniques au sein de la Société. Mais il est tout aussi important de compter sur [nos valeurs fondamentales](#) qui nous offrent un cadre de travail pour prendre nos décisions.

Le Code est destiné à nous aider à appliquer nos valeurs fondamentales, nos politiques et la loi afin de prendre les meilleures décisions pour nous-mêmes, nos collègues, nos clients de Panduit. Pour prendre de bonnes décisions, vous devez consulter et bien connaître ce Code ainsi que toutes les politiques de Panduit qui s'appliquent à votre travail. De plus, vous devez compter sur votre expérience et votre bon sens dans les interactions professionnelles.

Bien que ce Code ne comprenne pas toutes les politiques et procédures de Panduit, il aborde de nombreux sujets liés à l'éthique et à la conformité auxquels nous pourrions être confrontés dans notre travail quotidien. Si vous avez une question ou une préoccupation, parlez-en à votre responsable ou à un membre de la direction, ou utilisez l'une des ressources indiquées dans notre Code.

Notre Code s'applique partout où nous faisons des affaires. En cas de conflit entre les exigences du Code et les lois, les habitudes ou les pratiques dans une région particulière, parlez avec votre responsable. Dans la plupart des cas, nous appliquerons la norme la plus stricte.

Qui doit suivre le Code ?

Ce Code s'applique à tous les employés à tous les niveaux de la Société. Nous nous attendons également que chacun agissant en notre nom se comporte de façon conforme à notre Code et à nos politiques. Cela concerne les agents commerciaux, les entrepreneurs, les consultants, les fournisseurs, les distributeurs et les autres partenaires commerciaux. Des mesures appropriées peuvent être prises si un partenaire commercial ne respecte pas nos normes ou leurs obligations contractuelles.

Comprendre vos responsabilités

Envers vous-même, vos collègues et la Société, vous avez la responsabilité de vous conduire de façon conforme à la loi et à l'éthique.

Veillez à bien comprendre notre Code et nos politiques et faites attention aux politiques qui s'appliquent à vos responsabilités professionnelles. En cas de doutes sur la portée de vos responsabilités ou sur ce qu'il convient de faire, parlez à votre responsable ou utilisez l'une des autres ressources indiquées dans le présent Code.

Faites de votre mieux pour prévenir les violations de notre Code et de nos politiques avant qu'elles ne surviennent et si vous suspectez une violation, parlez-en à quelqu'un. Ignorer les problèmes les fait souvent empirer.

Lorsque vous prenez des mesures et que vous vous exprimez, vous nous aidez à résoudre les problèmes qui peuvent porter préjudice aux autres et à notre Société.

Responsabilités supplémentaires des dirigeants de Panduit

Les responsables à tous les niveaux ont des responsabilités supplémentaires en tant qu'exemples en matière de comportement respectueux de l'éthique. Les responsables doivent servir d'exemples et bien connaître notre Code. Ils doivent également être préparés à répondre aux questions que leur posent leurs subordonnés.

De plus, les responsables ont des responsabilités supplémentaires pour nous aider à respecter nos normes élevées en matière d'éthique et de conformité :

- Être une ressource pour les autres. Informez les employés et les partenaires commerciaux sur la façon dont le Code et les politiques s'appliquent à leur travail et vous aident à comprendre l'importance d'une culture forte de l'intégrité et de la conformité.
- Créez un environnement où les employés comprennent leurs responsabilités et se sentent à l'aise pour soulever les préoccupations sans craindre de représailles.
- Prenez en considération l'éthique et la conformité en évaluant et en récompensant vos subordonnés.
- Assurez-vous que les employés que vous supervisez suivent toutes les formations requises en matière d'éthique et de conformité.

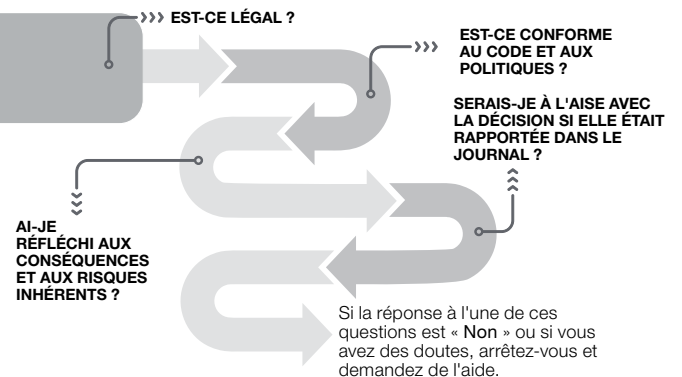
Q : Je suis un responsable. Si j'observe une mauvaise conduite dans un domaine qui ne relève pas de ma supervision, dois-je signaler le problème ? Je serais plutôt enclin à ne pas intervenir.

R : Vous êtes principalement responsable des employés sous votre supervision, mais tous les employés de Panduit, et surtout les responsables, doivent signaler toute mauvaise conduite dont ils ont connaissance. La meilleure approche consiste à parler d'abord avec le responsable qui supervise le domaine dans lequel le problème s'est produit, mais si cela ne fonctionne pas ou si ce n'est pas faisable, vous devez utiliser l'une des autres ressources indiquées dans le Code. Et rappelez-vous : s'il y a une mauvaise conduite au sein de Panduit, c'est le problème de tout le monde.

Prendre la bonne décision

Il n'est pas toujours facile de prendre la bonne décision. Il y aura des moments où vous serez sous pression ou incertain de ce qu'il faut faire. Rappelez-vous toujours que des ressources sont disponibles pour vous aider, y compris celles indiquées dans le présent Code.

Lorsque vous êtes confronté à une décision difficile, il pourrait s'avérer utile de vous poser les questions suivantes :



L'éthique et la conformité chez Panduit doivent évoluer constamment pour rester en phase avec les risques et les règlements nouveaux et émergents. Lorsque vous prenez une décision, posez-vous la question supplémentaire suivante :

Pensez-vous qu'il existe des normes, politiques et ressources suffisantes en place pour répondre au problème rencontré ou faut-il faire davantage ?

Si vous pensez qu'il faut faire davantage, contactez votre responsable, le service des ressources humaines, le Directeur de la conformité ou le service juridique. Vos suggestions nous aideront à améliorer notre programme relatif à l'éthique et à la conformité.

Poser des questions et signaler les préoccupations

La bonne volonté de Panduit et sa réputation de société intègre sont le fruit de nombreuses années durant lesquels les employés se sont efforcés de faire ce qu'il convient pour Panduit et les parties externes à la Société. En revanche, il suffit d'une action inappropriée pour mettre en péril cette réputation.

Chacun doit assumer sa responsabilité pour maintenir nos normes élevées en matière d'éthique et d'intégrité. Si vous pensez qu'une violation de la loi, de notre Code ou de nos politiques a eu lieu, exprimez-vous et discutez du problème avec votre responsable ou avec l'une des ressources indiquées ci-dessous.

Il n'est pas nécessaire que vous soyez certain de tous les faits : si vous voyez ou même suspectez un comportement contraire à la loi ou à l'éthique, ou si vous avez une question, vous disposez de plusieurs options :

- **Votre responsable immédiat, le responsable de niveau plus haut ou le représentant des ressources humaines :**
 - Vos responsables et le service des ressources humaines sont d'excellentes ressources pour obtenir des conseils sur le Code ou pour les préoccupations liées aux nombreux processus et politiques de la société et spécifiques au travail.

- **Le Directeur de la conformité ou les avocats de l'équipe du service juridique :** Pour les problèmes impliquant le Code réel ou potentiel ou des violations juridiques, vous êtes encouragé à rechercher des conseils ou à transmettre les préoccupations à votre Directeur de la conformité ou à l'équipe du service juridique. Voici quelques exemples de ces problèmes :
 - Les irrégularités ou les fausses déclarations liées à la comptabilité ou à l'audit
 - La fraude, le vol, les pots-de-vin et les autres pratiques de corruption
 - Les problèmes importants en matière d'environnement, de sécurité ou de qualité des produits
 - La discrimination illégale ou le harcèlement
 - Les conflits d'intérêts réels ou potentiels
 - Les conseils sur des exigences juridiques qui s'appliquent à notre société ou à votre travail.

- **La Ligne de l'intégrité – Votre Ligne d'assistance sur l'éthique et la conformité :** En plus des ressources indiquées ci-dessus, vous pouvez poser des questions, soulever vos préoccupations ou effectuer des signalements sur des violations présumées de la conformité en contactant la Ligne de l'intégrité de Panduit par téléphone ou en remplissant un rapport sur le portail Web de la Ligne de l'intégrité. Connectez-vous au portail Web de la Ligne de l'intégrité Panduit.ethicspoint.com pour envoyer un rapport ou pour trouver le numéro de téléphone gratuit de votre région. La Ligne de l'intégrité est disponible 24 heures/24 pour tous les employés, fournisseurs, partenaires commerciaux et travailleurs temporaires de Panduit qui peuvent poser des questions ou soulever des préoccupations liées à la conformité ou à l'éthique professionnelle.

Voici quelques points importants à garder à l'esprit sur le signalement des violations :

- Aucun employé ne doit signaler une violation à une personne qui est elle-même impliquée dans ladite violation.
- Si vous soulevez une préoccupation et que le problème n'est pas résolu, vous devez le transmettre à un autre canal.
- Effectuer de faux signalements peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

COMMENT UTILISER LA LIGNE DE L'INTÉGRITÉ ?

La Ligne de l'intégrité et le portail Web sont des méthodes confidentielles pour signaler les violations possibles du Code ou des politiques, lois, règles ou réglementations. Vous pouvez utiliser la Ligne de l'intégrité ou le portail Web 24 heures/24 et 7 jours/7. Le centre d'appel de la Ligne de l'intégrité est composé de spécialistes tiers de l'éthique et de la conformité. Lorsque vous contactez la Ligne de l'intégrité, l'opérateur vous écoutera, vous posera des questions si nécessaire, puis rédigera un rapport récapitulatif. Le rapport sera ensuite transmis au Directeur de la conformité pour être évalué et pour déterminer les mesures supplémentaires.

Vous pouvez appeler ou effectuer un signalement sur le portail Web de façon anonyme, lorsque la loi locale le permet. Il est important de fournir autant de détails que possible (p. ex., qui, quoi, quand, où). Étant donné que Panduit peut avoir besoin d'informations supplémentaires, un numéro de rapport vous sera attribué pour vous permettre de faire le suivi de votre préoccupation. Le suivi est important surtout si vous avez effectué un signalement de façon anonyme, car nous pourrions avoir besoin d'informations supplémentaires afin de mener une enquête efficace. Le numéro de rapport vous permettra également de suivre la résolution du cas ; cependant, veuillez noter que, pour des raisons de confidentialité, Panduit ne sera pas en mesure de vous informer sur les mesures disciplinaires individuelles.

Q : Notre superviseure ne fait généralement rien lorsque des préoccupations concernant une mauvaise conduite potentielle sont portées à son attention et je pense qu'elle a rendu les choses difficiles pour les employés qui ont soulevé des problèmes. Aujourd'hui, j'ai un problème. Un collègue se conduit d'une manière que je pense contraire à l'éthique. Que dois-je faire ?

R : Agissez et exprimez-vous. Vous êtes encouragé à signaler la mauvaise conduite. Bien que la meilleure façon de répondre aux préoccupations soit de commencer à parler avec votre superviseur, si vous ne pensez pas que ce soit approprié ou si vous ne vous sentez pas à l'aise pour le faire, vous devez parler à un autre membre de la direction ou utiliser l'une des ressources indiquées dans le Code.

Confidentialité

Les informations fournies par le biais de la Ligne de l'intégrité ou d'un autre canal de signalement seront traitées de façon confidentielle. Dans certains cas, si une enquête est nécessaire, les informations peuvent être partagées selon le principe du besoin de savoir. Panduit peut être obligé par la loi de signaler certains types d'activités.

Tolérance zéro pour les représailles

Panduit ne tolérera aucune représailles contre une personne qui signale un problème de bonne foi ou contre une autre personne qui participe à une enquête. Si vous pensez que vous avez fait l'objet de représailles ou si vous avez été témoin de représailles, signalez-les à la direction ou utilisez l'une des ressources indiquées dans le présent Code.

Effectuer un signalement « de bonne foi » signifie que vous fournissez toutes les informations dont vous disposez de façon honnête, indépendamment du fait si l'enquête sur votre signalement découvre une mauvaise conduite réelle.

Q : Je suspecte la présence d'un comportement contraire à l'éthique dans mon service impliquant mon superviseur. Je sais que je devrais signaler mes suspicions et je pense à utiliser la Ligne de l'intégrité, mais je crains les représailles.

R : Vous devez signaler la mauvaise conduite et, dans votre situation, utiliser la Ligne de l'intégrité est une bonne option. Nous enquêterons sur vos suspicions et pourrions vous parler pour recueillir des informations supplémentaires. Après avoir effectué un signalement, si vous pensez faire l'objet de représailles, vous devez le signaler. Nous prenons au sérieux les plaintes relatives aux représailles. Les signalements relatifs aux représailles feront l'objet d'une enquête approfondie. Si les faits sont avérés, les auteurs d'actes de représailles seront soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Redevabilité et discipline

En cas de violation de ce Code, des politiques ou de la loi, des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement, seront prises. Certaines actions peuvent également donner lieu à des poursuites judiciaires, des amendes ou des poursuites pénales.



Garder la confiance

La qualité et notre engagement envers nos clients

Nous sommes toujours honnêtes avec les clients, nous les traitons avec respect et nous promettons uniquement ce que nous pouvons livrer. Nous travaillons avec nos clients pour nous assurer de comprendre leurs besoins et d'y répondre.

La qualité est responsabilité de chacun. Nous sommes engagés pour la qualité dans tout ce que nous faisons et nous nous efforçons d'atteindre le niveau de zéro défaut dans nos produits.

- Ne trompez jamais les clients réels ou potentiels par des actes ou des pratiques trompeurs, des publicités mensongères, de fausses déclarations concernant les produits ou services de Panduit ou de ses concurrents.
- Faites attention aux détails en effectuant votre travail et ne prenez jamais de raccourcis.
- Observez toutes les exigences et procédures liées à la qualité. Assurez-vous que votre travail répond à toutes les spécifications applicables au produit. Ne négligez jamais ni ne contournez les contrôles de la qualité.
- Ne falsifiez jamais les registres. Veillez à ce que votre documentation soit exacte, véridique et complète.

Traitement équitable et relations avec les fournisseurs

Nos fournisseurs et partenaires commerciaux apportent des contributions importantes à notre réussite. Pour créer un environnement où ils sont encouragés à continuer à travailler avec nous, ils doivent avoir confiance qu'ils seront traités de façon équitable et respectueuse de l'éthique. Cela signifie que nous ne devons jamais tirer un avantage indu d'une personne par la manipulation, la dissimulation, l'abus des informations privilégiées, la fausse déclaration des faits matériels ou toute autre pratique commerciale inéquitable.

- Achetez des fournitures et sélectionnez des partenaires commerciaux selon le besoin, la qualité, le service, le prix, les conditions et les autres conditions pertinentes. Prenez les décisions relatives aux fournisseurs de façon à servir au mieux les intérêts de Panduit, sans en tirer aucun avantage ou profit personnel pour vous ou un membre de votre famille.
- Protégez nos informations confidentielles et exclusives, y compris, le cas échéant, avec un accord de confidentialité. Sauvegardez également les informations confidentielles ou les données personnelles qu'un fournisseur transmet à Panduit.

- Recherchez les signes éventuels indiquant que nos partenaires commerciaux violent les lois et réglementations applicables, y compris celles relatives à la corruption, à l'environnement, à l'emploi, aux droits de l'homme et à la sécurité. Si vous avez des questions ou des préoccupations sur les actions d'un partenaire commercial, discutez de la question avec votre responsable ou avec le Directeur de la conformité ou l'équipe du service juridique.

Nous ne ferons des affaires qu'avec les partenaires commerciaux qui respectent les exigences légales et nos normes relatives aux droits de l'homme, au travail, à l'environnement à la santé et à la sécurité.

Q : Un représentant de l'un de nos partenaires commerciaux affirme qu'il peut nous aider à remporter un contrat avec un client. Je pense qu'il prévoit d'offrir des voyages et des divertissements somptueux à l'un des vice-présidents de la société du client. Dois-je faire quelque chose ?

R : Oui. Nous ne remportons pas les contrats d'une façon inappropriée et susceptible d'impliquer un pot-de-vin. Nous devons évaluer nos relations avec le partenaire commercial pour nous assurer que les activités de cette personne ne sont pas de nature à indiquer la façon dont le partenaire fonctionne. Nous devons également dire rapidement au client que ce partenaire commercial n'agissait pas en notre nom. Vous devez discuter de la situation avec le Directeur de la conformité ou le service juridique.

Conservation des dossiers et rapports financiers exacts

Les investisseurs, les fonctionnaires et les autres comptent sur nos livres et registres exacts et honnêtes. Les informations exactes sont également essentielles au sein de la Société pour que nous puissions prendre des décisions commerciales informées.

Les employés occupant des postes financiers ou comptables ont une responsabilité spéciale dans ce domaine, mais nous contribuons tous au processus d'enregistrement des résultats commerciaux et à la conservation des dossiers.

Chacun de nous a la responsabilité de s'assurer que les informations que nous soumettons dans tous les dossiers sont complètes, exactes et compréhensibles.

- Assurez-vous que les données financières, y compris les notes de frais et les fiches de temps, sont claires et complètes et qu'elles ne masquent pas la véritable nature des transactions.
- N'enregistrez jamais de fausses ventes ou expéditions et ne les consignez pas de façon prématurée, ne minimisez et n'exagérez pas les responsabilités et actifs connus, et ne différez pas les postes qui doivent être dépensés.
- N'établissez pas de fonds ou d'actifs non enregistrés de la Société, tels que les « caisses noires » ou les comptes « hors livres ».
- Les employés qui jouent un rôle dans la préparation des déclarations et divulgations financières ont la responsabilité de s'assurer que celles-ci sont complètes et qu'elles ne contiennent pas de déclarations fausses ou trompeuses.
- Il ne faut jamais exercer de pression sur, ni manipuler ou tromper les comptables externes prenant part à l'audit ou à l'examen de nos états financiers ou de nos contrôles internes.

Gestion des dossiers et conservations à des fins juridiques

Les dossiers commerciaux doivent être conservés selon les besoins professionnels ou pendant une durée plus longue si la loi en vigueur l'exige. Les documents ne doivent être détruits qu'en conformité avec notre Procédure et calendrier de conservation des dossiers de Panduit, et jamais en réponse ou par anticipation à une enquête, une poursuite judiciaire ou un audit.

Si vous recevez un « avis de conservation à des fins juridiques », vous ne devez pas modifier ou éliminer des informations pertinentes. Contactez le service juridique en cas de doute sur le caractère approprié de la destruction des dossiers.

GESTION DES DOSSIERS...

Q : Ma responsable m'a demandé d'enregistrer une vente non confirmée dans le rapport trimestriel afin d'atteindre nos objectifs. Mais la vente ne sera finalisée qu'après la fin du trimestre; Dois-je faire ce qu'elle me demande ?

R : Non. Vous devez toujours enregistrer les coûts et les revenus dans la période appropriée. Enregistrer une vente qui n'est pas encore finalisée constituerait une fausse déclaration. Cela peut être considéré comme un acte frauduleux. Vous devez discuter de votre préoccupation avec votre responsable, mais si vous n'êtes à l'aise pour le faire, utilisez la Ligne de l'intégrité ou demandez de l'aide en utilisant l'une des autres ressources indiquées dans le présent Code.

Informations confidentielles

La divulgation non autorisée des informations confidentielles peut nous faire perdre un avantage concurrentiel, embarrasser Panduit et porter préjudice à nos relations avec nos clients et partenaires commerciaux. Pour ces raisons, les informations confidentielles doivent être traitées avec attention.

Lorsque nous disons « informations confidentielles », nous entendons les informations ou données relatives aux affaires, produits, technologies, clients ou employés de Panduit qui ne sont généralement pas connues en dehors de la Société, qui donnent à Panduit un avantage concurrentiel ou que Panduit ne souhaite pas partager à l'extérieur de la Société, sauf avec des destinataires spécifiques soumis à des obligations de confidentialité. Voici quelques exemples d'informations confidentielles :

- Les résultats des ventes, en gros ou par produit
- Les listes de clients
- Les prix des produits et les informations sur les coûts
- Les détails techniques de nos produits et les processus de leur fabrication, ainsi que les feuilles de route des produits
- Nos stratégies de vente et marketing
- Ne discutez pas des informations confidentielles dans les lieux publics comme les salles d'attente, les ascenseurs, les restaurants ou les avions.

- Ne laissez pas les informations confidentielles ou les mots de passe des ordinateurs à la portée des autres, comme sur les feuillets autocollants, les salles de conférence ou sur les photocopieuses.
- Veillez à ce que les informations confidentielles soient stockées dans un endroit sécurisé et ne laissez pas les ordinateurs, les fichiers ou les autres dispositifs de stockage qui contiennent des informations confidentielles non sécurisées.
- Faites preuve de prudence lors de l'envoi des informations confidentielles par e-mail. Vérifiez que tous les destinataires ont besoin de connaître les informations confidentielles. Soyez particulièrement attentif en utilisant la fonction « Répondre à tous » pour ne pas envoyer les informations confidentielles à un destinataire par erreur.
- Rappelez-vous que votre obligation de protéger les informations confidentielles continue de façon indéfinie, même après la fin de votre période d'emploi, jusqu'à ce que les informations deviennent publiques.
- Signalez immédiatement toute perte ou tout vol des informations confidentielles au service juridique.

La propriété intellectuelle désigne les inventions, les idées et le travail original qui pourraient offrir un avantage concurrentiel sur le marché. Toute divulgation non autorisée ou mauvaise utilisation, que ce soit pendant ou après votre emploi au sein de Panduit, peut être préjudiciable pour la Société ou les autres.

Les tiers nous confient leurs informations confidentielles et exclusives, et il est tout aussi important que nous les manipulions avec prudence. Les informations confidentielles des tiers doivent être utilisées uniquement conformément aux conditions spécifiques d'une licence valide ou à un autre droit légal relatif à une utilisation de ce type.

Si vous avez des questions ou des préoccupations sur l'utilisation appropriée des informations exclusives ou de la propriété intellectuelle, veuillez en discuter avec le service juridique.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Q : Je ne suis pas sûr des informations que Panduit considère comme étant confidentielles. Pouvez-vous me donner plus de conseils ?

R : Il existe de nombreux types différents d'informations confidentielles qui doivent être protégées, notamment les informations qui seraient utiles pour un concurrent, notre propriété intellectuelle, nos plans commerciaux et nos informations relatives aux prix. L'expression « informations confidentielles » couvre également les informations privées sur nos employés et clients, ainsi que les informations que les tiers nous ont confiées. Si vous avez des questions concernant la confidentialité des informations et l'obligation de les protéger, discutez-en avec le service juridique.

Utilisation des biens de la société

Chacun de nous doit prendre soin des biens de la Société ; nous devons les protéger de la perte, des dommages, du vol et de l'utilisation inappropriée.

Les biens de Panduit comprennent la propriété physique, les installations, les équipements, les véhicules, les stocks et les fournitures, ainsi que les opportunités d'entreprise, les ressources financières, la propriété intellectuelle, les informations confidentielles, les fichiers et les documents, les réseaux informatiques et leur contenu.

- Nos biens ne doivent être donnés ou vendus à personne sans approbation préalable.
- Utilisez uniquement les logiciels, dispositifs et procédures autorisés.
- Nos e-mails et nos systèmes informatiques, ainsi que ce qu'ils contiennent sont considérés comme la propriété de la Société. Vous ne devez vous attendre à aucune forme de protection de la vie privée lors de l'utilisation de nos systèmes.
- L'utilisation personnelle limitée des téléphones, des e-mails ou des messageries instantanées est autorisée si elle n'affecte pas votre travail ou l'utilisation professionnelle des systèmes, ou si elle enfreint une politique de Panduit.
- N'utilisez jamais les systèmes de courrier électronique, de messagerie instantanée ou de messagerie vocale pour abuser verbalement,

diffamer ou offenser les autres. Le harcèlement et le langage vulgaire, obscène ou menaçant ne sont pas tolérés dans nos communications au sein de Panduit.

Q : Je mène des activités de cartes de vœux en ligne que je gère généralement à domicile pendant les weekends. Les jours où termine le déjeuner tôt, puis-je utiliser mon ordinateur Panduit pour traiter les commandes de la veille ?

R : Non. Nos politiques vous interdisent d'effectuer des activités non liées à Panduit sur nos systèmes numériques. Vous devez effectuer vos activités personnelles uniquement chez vous, en utilisant votre propre ordinateur et vos propres systèmes informatiques.

CYBERSECURITÉ

Nous sommes tous de plus en plus dépendants des réseaux, des bases de données et des informations qu'ils contiennent. Chacun de nous doit s'efforcer de protéger nos données et nos systèmes d'information contre les violations accidentelles et intentionnelles :

- Veillez à observer nos politiques et pratiques conçues pour protéger nos réseaux, ordinateurs, programmes et données contre les attaques, les dommages et l'accès non autorisé.
- Protégez vos noms d'utilisateur et vos mots de passe.
- Faites attention aux escroqueries de phishing (hameçonnage) et aux autres tentatives de divulgation des informations personnelles sensibles ou d'entreprise.
- N'ouvrez pas les liens suspects dans les e-mails, même si vous pensez connaître la source.

Parler au nom de la Société

Pour maintenir un message clair et cohérent, Panduit n'autorise que certains employés à parler au nom de la société. Cela nous aide à nous assurer que toutes les déclarations de la société sont exactes, véridiques et cohérentes.

- Ne parlez pas aux médias et n'effectuez pas de déclarations publiques au nom de Panduit.
- Si un média vous contacte, demandez-lui de s'adresser au service de la communication d'entreprise.
- Obtenez l'approbation avant de prendre la parole publiquement, d'écrire des articles pour des journaux professionnels ou de vous engager dans d'autres communications publiques lorsque vous parlez au nom de Panduit.

Utilisation des médias sociaux

Soyez attentif lorsque vous écrivez des communications susceptibles d'être publiées en ligne. Réfléchissez bien avant d'appuyer sur le bouton « envoyer » dans un e-mail ou un texte.

Lors de l'utilisation des médias sociaux :

- Faites preuve de bon sens, y compris en exprimant vos idées et opinions avec respect.
- Indiquez clairement que les opinions que vous exprimez sont les vôtres et qu'elles ne reflètent pas celles de Panduit.
- Ne divulguez pas les informations professionnelles confidentielles sur la Société, nos clients ou nos partenaires commerciaux.

Q : Quelqu'un a publié un message sur Panduit sur un réseau social, mais je sais que ce message est erroné. La publication affirme que nous nous apprêtons à changer de fournisseurs et ne se contente pas de dire que nous avons choisi un nouveau fournisseur, mais que nous ne sommes pas satisfaits de notre fournisseur actuel. Je pense qu'il est important de corriger cette fausse information. Est-il acceptable que je publie une réponse ?

R : Bien qu'il soit tentant de corriger les informations et de découvrir la source de la fausse information, vous devez plutôt contacter votre responsable et le Chef de produit dans le Service de marketing international pour qu'ils prennent les mesures nécessaires.





Préserver notre réputation de société intègre

Préserver notre réputation de société

INTÈGRE

Travailler avec les pouvoirs publics

Des règles juridiques et contractuelles spéciales s'appliquent souvent à nos interactions avec les pouvoirs publics. Ces règles comprennent les exigences relatives aux appels d'offres et à l'approvisionnement, les règles spéciales sur la facturation et la comptabilité et les restrictions relatives aux sous-traitants ou aux agents que nous pouvons engager.

Indépendamment des lois en vigueur dans votre région, vous devez respecter ces principes fondamentaux :

- Faites preuve de la plus grande intégrité et honnêteté lors de votre participation aux appels d'offres publics.
- Ne tentez jamais de remporter un contrat public en offrant un objet de valeur à un fonctionnaire ou à un proche ou employé d'un fonctionnaire.
- Ne tentez jamais d'obtenir des informations par des moyens inappropriés afin de donner à Panduit un avantage concurrentiel inéquitable lors d'un appel d'offres public.
- Soyez toujours honnête et exact dans toutes les communications écrites et orales avec les fonctionnaires et les agences publiques.
- Conservez tous les dossiers requis.
- Observez strictement les conditions des contrats publics. Par exemple, n'effectuez pas de substitutions pour les marchandises et services à livrer et ne contournez pas les exigences sans approbation écrite.
- Contactez le service juridique si vous avez des questions.

Quel que soit votre emplacement, si vous effectuez des activités publiques pour Panduit ou si vous êtes responsable d'effectuer le travail sous un contrat public, vous êtes responsable de connaître et d'observer toutes les lois applicables sur l'approvisionnement et les contrats publics.

Q : Le directeur technique travaillant pour notre client, une université publique, souhaite voir notre dernière technologie. Il prend en charge son transport aérien et son hébergement à l'hôtel, mais il souhaite que nous lui fournissions une assistance administrative ainsi que le transport local. Il s'attend également à ce que nous lui offrions un divertissement en soirée. Est-ce approprié ?

R : La première chose à noter est que, puisqu'il s'agit d'une université publique, le directeur technique est un représentant du gouvernement. Il est autorisé de promouvoir, de démontrer et d'expliquer les avantages de nos produits ou technologies aux fonctionnaires qui sont des décideurs ou des partenaires potentiels, mais vous ne devez pas essayer de les influencer en leur offrant des avantages personnels. Discutez de la situation avec le Directeur de la conformité ou le service juridique avant d'entreprendre une action supplémentaire.

Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque vous, ou un ami proche ou un membre de votre famille avez un intérêt concurrentiel qui peut gêner notre capacité à prendre une décision objective pour Panduit.

Il n'est pas possible de répertorier toutes les situations qui peuvent présenter un conflit, mais il y a certaines situations où les conflits sont plus courants. Être capable de reconnaître un conflit potentiel peut vous aider à l'éviter. Voici quelques exemples courants et quelques conseils :

- **Emploi externe** : vous ne devez pas travailler pour une société ou créer une entreprise qui concurrence ou entend concurrencer Panduit, ou qui soit de nature à gêner votre travail chez Panduit. Vous devez toujours vous assurer de recevoir l'approbation avant d'accepter de siéger dans un Conseil d'administration d'une organisation à but non lucratif.
- **Intérêts financiers** : il peut y avoir conflit d'intérêts si vous, un ami proche ou un membre de votre famille détenez un intérêt financier dans une société qui fait des affaires avec Panduit ou qui pourrait affecter autrement les affaires de Panduit.

- **Activités effectuées avec les amis et les proches** : il est possible que vous vous trouviez dans une situation dans laquelle vous travaillez ou pourriez travailler avec un ami proche ou un proche qui travaille pour un client, un fournisseur ou un concurrent. Étant donné qu'il est impossible d'anticiper toutes les situations qui peuvent créer un conflit potentiel, vous devez informer votre responsable ou le Directeur de la conformité de la situation afin de déterminer les précautions éventuelles à prendre. De même, vous ne devez pas recruter, superviser ou avoir un rapport hiérarchique direct avec un membre de votre famille ou une personne avec laquelle vous avez des relations personnelles intimes, à moins que la situation ait été divulguée, examinée et approuvée.
- **Opportunités commerciales** : ne tirez jamais un avantage personnel des informations et des opportunités commerciales que vous apprenez dans le cours de votre travail chez Panduit, et ne partagez en aucun cas ces informations avec une autre personne pour son bénéfice personnel.
- **Avantages personnels** : n'acceptez aucun avantage personnel d'un fournisseur, d'un client ou d'une société qui fait ou cherche à faire des affaires avec Panduit si ledit avantage peut influencer ou donner l'impression d'influencer vos décisions commerciales.

Soyez proactif et, lorsque c'est possible, évitez les situations qui peuvent donner même l'impression d'un conflit d'intérêts. Si vous trouvez dans une situation présentant un conflit d'intérêts potentiel, parlez à votre responsable ou au Directeur de la conformité. Selon les circonstances, certains conflits peuvent être résolus s'ils sont divulgués et gérés correctement.

Q : Je ne suis pas sûr de ce que veut dire l'expression « membre de la famille » ? Les conflits d'intérêts comprennent-ils les personnes avec lesquelles j'ai des relations personnelles étroites ainsi que les parents ?

R : Par « membre de la famille », nous entendons les conjoints, les partenaires domestiques, les enfants, les beaux-enfants, les parents, les beaux-parents, les frères et sœurs, la belle-famille et toutes les autres personnes proches de vous qui vivent sous le même toit. Plus généralement, notre politique sur les conflits d'intérêts est destinée à couvrir toutes les relations étroites qui peuvent créer un conflit d'intérêts réel ou perçu. Bien qu'il soit impossible d'anticiper toutes les circonstances, vous devez être vigilant si une activité ou une relation affecte ou pourrait donner l'impression d'affecter votre objectivité. Si vous avez des préoccupations concernant une relation personnelle, parlez-en à votre responsable, au service des ressources humaines, au Directeur de la conformité ou au service juridique.

Cadeaux et divertissements

Un cadeau ou un divertissement fortuit est généralement considéré comme une façon normale de faire des affaires, mais parfois, même un cadeau offert de bonne foi peut être inapproprié et contraire à notre politique et à la loi.

Chez Panduit, les employés ne peuvent échanger que des cadeaux et divertissements de valeur modeste qui représentent un agrément raisonnable aux relations professionnelles, sans

influencer les autres de façon inappropriée. Nous n'acceptons ni n'offrons de cadeaux, de faveurs ou de divertissements dans le but d'influencer une décision commerciale.

Lors de l'échange de cadeaux et de divertissements, il faut observer les lignes directrices suivantes :

- Ils doivent être de valeur modeste et non fréquents. Pour de plus amples détails, consultez la Politique sur les cadeaux et divertissements.
- Ils ne doivent pas donner l'impression d'influencer le jugement professionnel du destinataire.
- Il doit y avoir une raison professionnelle raisonnable.
- Veuillez toujours à enregistrer avec exactitude les cadeaux et divertissements, de manière à refléter la vraie nature de la transaction.

Les pratiques suivantes ne sont jamais tolérées :

- Donner ou recevoir des cadeaux ou des divertissements, si cela peut être perçu comme une incitation ou une récompense concernant une décision professionnelle particulière, ou comme étant destiné à influencer l'objectivité du contact professionnel.
- Donner ou recevoir pendant le processus d'appel d'offres, la demande de proposition ou la négociation du contrat.
- Donner ou accepter des cadeaux ou divertissements somptueux ou fréquents.
- Donner ou accepter tout cadeau en espèces.
- Donner ou accepter tout cadeau ou divertissement susceptible d'être gênant ou de donner une image négative de la réputation de Panduit ou de votre réputation.
- Donner un cadeau ou divertissement qui viole les politiques de l'entreprise du destinataire.

Responsabilité

CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS OFFERTS AUX FONCTIONNAIRES

Cadeaux et divertissements – Fonctionnaires

Il convient de faire preuve de la plus grande prudence lors des interactions avec les fonctionnaires. Des règles complexes régissent les cadeaux et divertissements offerts aux fonctionnaires (y compris les employés des entités publiques). Ce qui peut être autorisé pour les clients privés peut être illégal lors des interactions avec les pouvoirs publics.

- Des règles spéciales s'appliquent aux interactions avec les fonctionnaires et les entités publiques, et il faut être particulièrement prudent si vous offrez ou recevez des cadeaux d'affaires ou des objets de valeur à/d'un fonctionnaire ou d'une entité publique. Observez les conseils indiqués dans la Politique sur les cadeaux et divertissements. Si vous avez des questions, contactez le Directeur de la conformité ou un avocat du service juridique.
- Toute demande de paiement faite par un fonctionnaire à un Employé, en dehors des taxes et des frais légitimes, doit être signalée immédiatement au Directeur de la conformité ou au service juridique.
- Si vous avez des questions, contactez immédiatement le Directeur de la conformité ou le service juridique.

Q : Un fournisseur m'a offert deux tickets pour un spectacle à Broadway. Il ne peut pas m'accompagner lui-même, mais m'a demandé d'inviter un ami. Les tickets sont probablement chers. Puis-je les accepter ?

R : Étant donné que le fournisseur ne vous accompagne pas, les tickets ne sont pas considérés comme un divertissement, mais comme un cadeau. Vous devez obtenir l'approbation du Directeur de la conformité ou de son délégué, car il est probable que les tickets dépassent la limite définie dans notre politique sur les cadeaux.

Q : Lorsque j'étais en déplacement, j'ai reçu un cadeau d'un partenaire commercial qui était à mon avis excessif. Que dois-je faire ?

R : Vous devez informer votre responsable ou le Directeur de la conformité aussi rapidement que possible. Nous pourrions devoir retourner le cadeau avec une lettre expliquant notre politique. Si un cadeau est périssable ou incommode, ou si le fait de le retourner peut être considéré comme étant discourtois ou offensant, il peut être distribué aux employés ou donné à une organisation caritative, avec une lettre d'explication au partenaire commercial.

Cadeaux et divertissements : réfléchissez avant d'agir.

Les cadeaux et divertissements peuvent avoir différentes formes : chemises, stylos, dîners, billets pour des événements sportifs, pour ne citer que quelques exemples. Avant d'accepter ou d'offrir des cadeaux, des divertissements ou des cadeaux d'affaires, réfléchissez à la situation : s'agit-il de quelque chose qui sert au mieux les intérêts de Panduit ? Le montant est-il raisonnable et habituel ? Cela serait-il gênant pour vous ou pour la Société si les faits étaient publiés en première page du journal ?

Lutte contre la corruption

Travaillez toujours avec honnêteté et intégrité. Il ne faut jamais offrir ou accepter un pot-de-vin, notamment lorsqu'il s'agit de fonctionnaires, et rappelez-vous que nous ne sommes pas uniquement responsables de nos actions, mais également de celles tout tiers qui représente Panduit.

Un **pot-de-vin** a lieu lorsqu'une partie donne ou offre à une autre partie, que ce soit directement ou par un intermédiaire, un objet de valeur pour influencer indument le comportement d'une personne travaillant dans le secteur public ou le secteur privé afin d'obtenir ou de conserver des affaires ou un avantage financier ou commercial.

Un pot-de-vin peut être sous une autre forme que des espèces. Un cadeau, une faveur, voire une offre d'un prêt ou d'un travail peut être considéré(e) comme un pot-de-vin. Avant d'offrir un objet de valeur, consultez nos politiques et posez des questions sur ce qui est acceptable (et ce qui ne l'est pas).

Un **paiement de facilitation** est généralement un paiement modeste effectué à un fonctionnaire de bas niveau et qui est destiné à l'encourager à effectuer des actions publiques de routine qu'il est légalement obligé d'effectuer.

Le terme « **fonctionnaire** » comprend toute personne qui travaille pour une entité publique ou contrôlée par l'État ou qui est un agent d'une telle entité. Cela comprend les responsables élus et nommés des gouvernements nationaux, municipaux ou locaux. Il désigne également les responsables des partis politiques et les candidats à des postes politiques, ainsi que les employés d'un gouvernement ou d'une société contrôlée par l'État.

Il est toujours facile de déterminer qui est fonctionnaire et qui ne l'est pas. Par exemple, dans certains pays, les médecins peuvent être considérés comme des fonctionnaires.

Les lois de certains pays imposent des sanctions supplémentaires en cas de corruption de fonctionnaires, mais pour nous les choses sont simples : il est toujours interdit d'offrir ou d'accepter un pot-de-vin à/de quiconque.

- Ne donnez ni n'acceptez aucun pot-de-vin ni dessous-de-table, et n'acceptez ni n'offrez aucun paiement inapproprié de quelque nature que ce soit.
- Toute demande de paiements de facilitation doit être examinée et approuvée par le Directeur de la conformité ou le service juridique.
- Gardez des livres et des registres exacts pour que les paiements puissent être honnêtement décrits et documentés.
- Informez-vous sur nos normes en matière de lutte contre la corruption lors de la sélection des tiers qui fournissent des services en notre nom. Soyez vigilant et surveillez leur comportement.
- Veuillez noter que le fait de ne pas signaler un pot-de-vin ou une autre activité illégale peut en soi être une violation de notre Code.

Notre façon de faire des affaires

Nous savons que payer des pots-de-vin peut porter préjudice à notre réputation et coûter des millions en amendes et autres frais, mais il y a d'autres enjeux. La corruption peut fausser le commerce international et compromettre la qualité et la sécurité des produits. De plus, la corruption a un impact important sur les économies en développement et l'argent généré par les pots-de-vin et la corruption soutient souvent des régimes non démocratiques.

Pour toutes ces raisons, nous avons une politique de tolérance zéro concernant les pots-de-vin et la corruption. Ce n'est pas seulement illégal, mais complètement contraire à notre façon de faire des affaires.

Q : J'ai été autorisé à recruter un consultant pour nous aider à obtenir les permis nécessaires pour un nouveau projet. Il a demandé un acompte de 40 000 \$ pour « faire avancer le processus ». Dois-je accepter ce paiement ?

R : Non. Avant d'engager le consultant, vous devez consulter le Directeur de la conformité ou le service juridique, ou utiliser la Ligne de l'intégrité. Avant d'accepter d'effectuer un paiement, nous devons savoir comment l'argent sera utilisé. Panduit doit s'assurer que l'argent n'est pas utilisé comme un pot-de-vin ou tout autre paiement inapproprié.

Q : Je travaille dans un pays généralement considéré comme à haut risque en matière de corruption. Mon équipe doit obtenir l'approbation d'une société étatique avant de pouvoir conclure un contrat avec un fournisseur préféré d'un équipement majeur. Nous envisageons de payer plusieurs employés de la société étatique et leurs conjoints pour effectuer un voyage d'une semaine aux États-Unis afin d'assister à des réunions d'une journée, suivies de shopping et de tourisme. Ces employés ne sont pas considérés comme des fonctionnaires selon la loi locale, donc dois-je m'inquiéter ?

R : Oui, vous devez examiner la situation avec le Directeur de la conformité ou le service juridique. Les définitions d'un fonctionnaire dans les lois anticorruption aux États-Unis et au Royaume-Uni peuvent être plus larges que la loi locale et, par conséquent, peuvent comprendre les employés d'une société étatique. Si c'est le cas, la proposition de prise en charge du voyage des employés et de leurs conjoints peut ne pas être appropriée.

Q : Je travaille avec un distributeur en Amérique latine. Je suspecte que certaines remises que nous offrons au distributeur servent à payer des pots-de-vin à des fonctionnaires ? Que dois-je faire ?

R : Cette question doit être signalée au Directeur de la conformité ou au service juridique pour enquête. Si le pot-de-vin est avéré et que nous n'agissons pas, vous et Panduit pourriez être responsables. Bien que l'enquête sur ces types de questions puisse présenter des difficultés dans certains pays, tout agent ou représentant faisant des affaires avec une société américaine doit comprendre la nécessité de ces mesures. Il est important et approprié de rappeler cette politique aux distributeurs et partenaires commerciaux de Panduit.



Commerce international

De nombreuses lois régissent le commerce transfrontalier, y compris les lois qui sont conçues pour s'assurer que les transactions ne sont pas utilisées pour le blanchiment d'argent. D'autres lois interdisent aux sociétés de coopérer avec les boycotts non sanctionnés et d'autres régissent les importations et les exportations.

Nous nous engageons à nous conformer à toutes ces lois. Si vous prenez part aux opérations internationales ou à l'importation ou l'exportation de nos produits, il est spécialement important de connaître et de respecter les exigences associées aux pays dans lesquels nous faisons des affaires.

BLANCHIMENT D'ARGENT

Le blanchiment d'argent est une tentative de cacher les produits d'une activité criminelle en les faisant passer pour des produits légitimes. Il est important de connaître et de respecter toutes les lois et réglementations destinées à prévenir le blanchiment d'argent. Cela signifie que nous devons effectuer et recevoir les paiements des marchandises et services en utilisant uniquement des pratiques de paiement documenté, et être toujours vigilants et exercer notre bon sens dans les transactions avec des clients inhabituels.

Pour prévenir et détecter le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, soyez à l'affût des paiements suspects, qui peuvent comprendre les paiements en espèces, les paiements effectués par des comptes personnels au lieu des comptes professionnels, et les transactions avec les établissements financiers ou des tiers sans rapport logique avec un client ou un partenaire commercial.

- Maintenez les dossiers d'importation, d'exportation et des douanes requis dans chaque région où Panduit fait des affaires.
- Si vous recevez une demande pour participer à un boycott ou si on vous pose des questions sur notre position concernant un boycott, contactez immédiatement le service juridique.
- Utilisez toujours la classification d'exportation des marchandises, logiciels ou technologies pour déterminer s'ils nécessitent une autorisation publique pour l'exportation vers des pays ou des personnes spécifiques.
- Les questions ou préoccupations concernant les lois commerciales ou les violations connues doivent être transmises au service juridique.

Q : Un fournisseur nous a demandé d'envoyer des paiements à une nouvelle adresse sans aucune explication. Je suspecte qu'il peut y avoir quelque chose d'illégal ou d'inapproprié là-dedans.

R : Vous avez raison d'être prudent. Ceci pourrait avoir pour objectif de blanchir de l'argent ou d'éviter d'autres exigences juridiques. Vous devez contacter immédiatement le Directeur de la conformité ou le service juridique et, entretemps, ne changez pas d'adresse jusqu'à indication contraire du Directeur de la conformité et du service juridique. Si possible, n'ayez aucune discussion supplémentaire avec le fournisseur concernant cette demande.

Intégrité



Équité de nos pratiques

Respect sur le lieu de travail

Chez Panduit, nous comprenons que pour réussir, nous devons attirer et retenir les employés exceptionnels et créer un environnement de travail dans lequel ils peuvent exceller et innover. Cela signifie mettre en place des équipes qui viennent de milieux différents et qui ont des perspectives, des talents et des expériences diversifiés, et les aider à travailler ensemble sans craindre de harcèlement et de discrimination.

- Faites votre part pour aider à créer une culture fondée sur le respect, la dignité et l'équité.
- Gardez un état d'esprit ouvert aux nouvelles idées et opinions, et écoutez les points de vue des autres.
- Marquez clairement votre opposition aux messages et commentaires désobligeants et blagues inappropriées. Ces actions sont contraires à notre culture et sont de nature à affecter l'environnement d'équipe que nous avons travaillé si dur à mettre en place.
- Si vous occupez une position de direction, assurez-vous de fonder vos décisions d'emploi sur les qualifications du poste et le mérite.

Panduit respecte toutes les exigences relatives à l'emploi, au travail et à l'immigration, et nous attendons de nos employés de faire de même. Quel que soit l'emplacement géographique, toutes les décisions relatives à l'emploi doivent être fondées exclusivement sur les qualifications liées au poste sans prendre en considération des caractéristiques telles que l'âge de la personne, sa race, sa couleur, son handicap physique ou mental, ses informations génétiques, son sexe, son identité ou expression sexuelle, son état civil, son état médical, son ascendance, son statut militaire ou de vétéran, son origine nationale, sa religion, son orientation sexuelle ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

Q : Je pense qu'un poste vacant dans mon équipe ne serait pas adapté pour un parent célibataire, car il implique beaucoup de déplacements. Il ne s'agit pas de préjudice, mais d'un aspect pratique. Suis-je obligé d'effectuer des entretiens avec des candidats qui sont des parents célibataires ?

R : Vous êtes obligé d'effectuer des entretiens et de prendre en considération tous les candidats dont les qualifications correspondent aux exigences du poste, sans vous baser sur votre opinion personnelle. Ce genre d'hypothèses est contraire à nos principes, voire à la loi. Il est tout aussi important de savoir que le fait de ne pas réaliser correctement les entretiens avec les candidats qualifiés risque de nous faire perdre l'opportunité de recruter la meilleure personne pour le poste.

Q : L'un de mes collègues envoie des e-mails qui contiennent des blagues et des commentaires désobligeants envers certaines nationalités. Cela me met mal à l'aise et je les supprime généralement. Personne d'autre n'en a parlé. Dois-je faire davantage ?

R : Vous devez informer votre responsable, le service des ressources humaines ou la Ligne de l'intégrité. Envoyer de telles blagues est contraire à nos politiques sur la diversité, le harcèlement, la discrimination et l'utilisation de nos systèmes d'e-mails. En ne faisant rien, vous tolérez la discrimination et des croyances qui peuvent gravement affecter l'environnement de l'équipe que nous avons tous travaillé dur à mettre en place.

Q : Lors d'un voyage d'affaires, un de mes collègues m'a demandé de lui apporter des boissons et a fait des commentaires sur mon apparence qui m'ont mise mal à l'aise. Je lui ai demandé d'arrêter, mais en vain. Nous n'étions pas au bureau et les faits se sont déroulés après les heures de travail. Je ne savais donc pas quoi faire. Est-ce approprié ?

R : Non, ce n'est pas approprié. Ce type de conduite n'est pas toléré, non seulement pendant les heures de travail, mais dans toutes les situations liées au travail, y compris les voyages d'affaires. Informez votre collègue que de telles actions sont inappropriées et doivent prendre fin, et si elles continuent, vous devez signaler le problème.

Q : Je viens d'apprendre qu'un de mes grands amis a été accusé de harcèlement sexuel et qu'une enquête a été lancée. Je ne pense que ce soit vrai et je pense qu'il serait juste que j'avise mon ami pour qu'il puisse se défendre. N'ai-je pas une responsabilité d'informer mon ami ?

R : Vous ne devez en aucun cas avertir votre ami de l'enquête. Votre ami aura l'occasion de répondre à ces allégations et tous les efforts seront fournis pour mener une enquête équitable et impartiale. Une allégation de harcèlement sexuel est une question très sérieuse, avec des conséquences non seulement sur les personnes impliquées, mais également sur Panduit. Alerter votre ami pourrait compromettre l'enquête et exposer la Société à un risque supplémentaire et à des coûts possibles.

Harcèlement

Chez Panduit, nous définissons le harcèlement comme étant une conduite indésirable envers une autre personne qui crée un environnement intimidant, hostile ou injurieux. Voici quelques exemples de harcèlement non toléré chez Panduit :

- Les remarques inappropriées, les gestes, les remarques écrites ou le contact physique.
- L'affichage d'images inappropriées ou d'autres documents similaires.
- Les blagues, commentaires ou e-mails de nature sexuelle, raciale ou injurieuse.
- La promesse de traitement favorable ou la menace de traitement défavorable selon la réponse de l'employé aux demandes sexuelles.
- Nous ne tolérerons pas une telle conduite, indépendamment du fait que cette conduite soit illégale selon la loi locale dans le pays dans lequel elle a lieu.

Concurrence loyale

Nous croyons en la concurrence libre et ouverte. Nous gagnons nos avantages concurrentiels grâce à la qualité de nos produits, et non par des pratiques commerciales contraires à l'éthique ou à la loi.

Chaque pays où nous opérons a des lois qui régissent les relations avec les concurrents, les fournisseurs, les distributeurs et les clients. Bien que les exigences légales puissent varier, les lois sur la concurrence (également appelées lois antitrust, sur les monopoles ou sur la concurrence) partagent généralement le même objectif : s'assurer que les marchés fonctionnent de façon efficace en offrant des prix compétitifs, un large choix pour les clients et de l'innovation.

RÉUNIONS DE L'INDUSTRIE

Les réunions des associations industrielles et commerciales servent des fins légitimes et utiles ; cependant, ces réunions rassemblent des concurrents qui peuvent discuter de questions d'intérêt commun et franchir potentiellement quelques lignes rouges. Les simples blagues sur des sujets inappropriés, tels que les stratégies marketing ou des prix, peuvent être mal interprétées et mal rapportées.

Si la conversation se transforme en discussion préjudiciable à la concurrence, vous devez refuser de discuter de la question, mettre fin à la conversation immédiatement et signaler les faits au service juridique.

- Ne parlez jamais à nos concurrents des informations sensibles relatives à la vente, telles que les prix et les stratégies produits. Cela s'applique même aux conversations informelles.
- Ne discutez pas des boycotts des clients, fournisseurs ou concurrents.
- Ne concluez aucune entente avec un concurrent pour fixer les prix, se répartir les marchés ou vous engager dans d'autres pratiques anticoncurrentielles.
- Consultez le service juridique si vous avez des questions ou des préoccupations sur des violations des lois sur la concurrence.

Recueil des informations sur la concurrence

Recueillez les informations sur la concurrence uniquement par des moyens légaux et jamais par la fausse déclaration ou un comportement qui pourrait être considéré comme de l'espionnage.

- Dans le cadre de la veille économique, respectez toujours nos normes de l'intégrité et ne vous engagez jamais dans des activités de fraude, de fausse déclaration ou de tromperie pour obtenir les informations.
- Lorsque nous recrutons d'anciens employés des concurrents, nous devons respecter leur obligation de ne pas utiliser ou divulguer les informations confidentielles de leurs anciens employeurs.
- Si vous avez des questions sur la conformité de certaines activités concurrentielles au Code, vous devez consulter immédiatement votre responsable ou le service juridique.

Q : Je viens de rejoindre Panduit après avoir travaillé pendant plusieurs années pour l'un de ses concurrents. Puis-je partager quelques informations marketing que j'ai développées dans le cadre de mon ancien poste ?

R : Cela serait contraire à nos politiques, à vos obligations envers votre précédent employeur, voire à la loi. Vous êtes obligé de protéger les informations confidentielles de votre ancien employeur, de la même façon que les employés de Panduit sont obligés de protéger les nôtres. Vous pouvez utiliser les connaissances générales et les compétences que vous avez acquises dans le cadre de votre ancien poste, mais vous ne pouvez transmettre à Panduit des documents confidentiels ou protégés, produits par vous ou par une autre personne travaillant pour votre ancien employeur. Consultez le Directeur de la conformité ou le service juridique si vous avez des questions sur des informations spécifiques.



Montrer notre intérêt

Santé et sécurité

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sécurisé à notre employé et aux autres personnes qui visitent nos installations ou y travaillent. La sécurité est la responsabilité de tout le monde : vous devez insister sur le fait que le travail doit être effectué en toute sécurité, quelle que soit sa nature.

- Contribuez à maintenir un environnement de travail sain et soyez proactif pour minimiser et prévenir les blessures sur le lieu de travail.
- Informez-vous sur les procédures d'urgence et de sécurité qui s'appliquent à votre travail.
- Ne contournez jamais les procédures de sûreté ou de sécurité.
- Les employés qui conduisent des véhicules dans le cadre des activités de la Société ne doivent jamais envoyer des e-mails, naviguer sur Internet ou envoyer des messages lors de la conduite.
- Lors de la conduite des affaires de Panduit, assurez-vous que votre performance n'est pas affectée par l'alcool ou les drogues, y compris les médicaments sous prescription et en vente libre.

Si vous êtes blessé au travail, signalez-le directement au responsable, quel que soit le degré de gravité des blessures. Ne supposez jamais que quelqu'un d'autre a effectué le signalement.

VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La violence n'a aucune place chez Panduit. Nous ne tolérerons pas :

- Les actes de menace et d'intimidation, qu'ils soient de nature physique ou verbale, pour quelque raison que ce soit.
- Le chahut dangereux ou indésirable.
- Les actes de vandalisme, d'incendie criminel ou d'autres activités criminelles.
- La présence d'armes dans les locaux de Panduit, sauf autorisation spécifique de la Société.

Montrer
NOTRE INTÉRÊT

Q : J'ai remarqué certaines pratiques dans ma zone de travail qui ne semblent pas saines. À qui puis-je en parler ? Je viens de rejoindre la société et je ne veux pas être considéré comme un fauteur de troubles.

R : Discutez de vos préoccupations avec votre responsable. Il peut y avoir de très bonnes raisons derrière ce genre de pratiques, mais il est important de se rappeler que chez Panduit, soulever une préoccupation concernant la sécurité n'est jamais considéré comme le fait d'un fauteur de troubles, mais plutôt celui d'une personne responsable. Si vos préoccupations ne sont pas résolues en informant votre responsable, contactez le service de la santé, sécurité et environnement d'entreprise ou votre représentant de la santé et sécurité local, ou utilisez la Ligne de l'intégrité.

Q : Une collègue semble sous l'emprise de drogues. Je crains qu'elle cause des problèmes de sécurité ou qu'elle se blesse elle-même ou blesse les autres. Que dois-je faire ?

R : Vous avez raison de vous inquiéter. Si vous vous sentez à l'aise pour le faire, commencez par parler à votre collègue. Mais si vous pensez qu'il y a un risque pour la sécurité, parlez également à votre responsable. Toute personne dont les facultés sont affectées par la consommation de l'alcool ou d'autres drogues, qu'elles soient légales ou illégales, représente un risque pour la sécurité. Des mesures doivent immédiatement être prises pour traiter le problème.

Protection des informations privées

Nous respectons la vie privée des employés, clients et partenaires commerciaux. Gérez toujours leurs informations privées avec soin et protégez toutes les informations privées qui vous sont confiées.

Les lois relatives à la protection des données définissent la façon dont nous devons recueillir, stocker, utiliser, partager, transférer et éliminer les

informations personnelles, et nous respectons ces lois partout où nous opérons. Les informations que nous recueillons et stockons sur les clients, les partenaires commerciaux et les autres tiers sont également confidentielles. Ne partagez jamais ces informations avec une personne externe à la Société sans autorisation du client ou du partenaire commercial concerné, et ne les utilisez à aucune autres fins que celles liées à Panduit.

- Gardez les informations personnelles et privées dans un lieu sécurisé.
- Limitez le recueil, l'accès et l'utilisation des informations personnelles uniquement aux fins professionnelles légitimes.
- Faites preuve de prudence lorsque vous fournissez des données personnelles et confidentielles à une personne interne ou externe de Panduit et limitez l'accès aux personnes autorisées.
- Lorsque vous engagez des tiers pour fournir des services, assurez-vous qu'ils comprennent l'importance que nous accordons au respect de la vie privée.

Si vous pensez que des données personnelles ont été utilisées de façon contraire à nos politiques ou si la sécurité d'un système ou d'un dispositif contenant des données personnelles a été compromise, informez votre responsable, le Directeur de la conformité ou le service juridique, ou utilisez la Ligne de l'intégrité.

Q : J'ai trouvé sur une photocopieuse un rapport qui contient beaucoup de dossiers confidentiels du service des ressources humaines, y compris des informations sur la paie des employés. Je ne veux causer des problèmes à personne, mais je ne pense pas que ce type d'informations doive être laissé à la portée de tout le monde. Que dois-je faire ?

R : Vous devez retourner directement le rapport au service des ressources humaines et signaler votre découverte. Protéger la confidentialité et la vie privée est la responsabilité de tout le monde. Quiconque a laissé les papiers dans la photocopieuse sera formé sur son devoir à protéger la confidentialité des employés ainsi que de toutes les informations confidentielles.

Droits de l'homme

Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme et la dignité de tout le monde, et nous soutenons les efforts internationaux visant à promouvoir et à protéger les droits de l'homme.

Nous respectons toutes les lois relatives aux pratiques d'emploi équitables, à la liberté d'association, à la confidentialité, aux conventions collectives, à l'immigration, au temps de travail, aux salaires et horaires, ainsi que les lois interdisant le travail forcé, obligatoire et infantile, la discrimination à l'emploi et le trafic des êtres humains. Nous ne tolérerons pas la violation des droits de l'homme dans nos opérations ou dans notre chaîne d'approvisionnement.

Chacun de nous peut aider à soutenir les efforts visant à éliminer les violations des droits de l'homme :

- Signalez à votre responsable toute suspicion ou preuve de violation des droits de l'homme dans nos opérations ou dans celles de nos partenaires commerciaux, ou utilisez la Ligne de l'intégrité.
- Rappelez-vous que le respect de la dignité humaine commence avec nos interactions quotidiennes les uns avec les autres et avec nos clients et partenaires commerciaux. Cela comprend également la promotion de la diversité et de l'inclusion, les aménagements destinés aux handicapés et notre devoir de protéger les droits et la dignité de toute personne avec laquelle nous faisons des affaires.

Q : Lors d'une visite à un nouveau fournisseur, j'ai remarqué que certains employés qui travaillaient pour lui semblaient trop jeunes. Lorsque j'ai essayé de m'informer là-dessus, je n'ai pas obtenu une réponse claire. Quelles sont mes prochaines étapes ?

R : Vous avez bien fait de vous enquérir d'abord concernant les violations des droits de l'homme, puis de parler du problème avec notre fournisseur. La prochaine étape consiste à signaler l'incident au Directeur de la conformité ou au service juridique. Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme et à éliminer toute forme de violation, ainsi que le travail infantile.

Protection de l'environnement et durabilité

En plus de se conformer à toutes les lois en vigueur sur l'environnement, Panduit s'engage à assurer la durabilité de ses opérations.

Nous respectons ou surpassons les lois environnementales applicables et travaillons à améliorer notre performance environnementale grâce à la conservation des ressources, à la réduction des déchets, à la préservation de l'eau et de l'énergie et à l'utilisation efficace des matières premières.

- Respectez toutes les lois, politiques, permis et réglementations visant à :
 - protéger l'environnement ;
 - conserver l'énergie, l'eau et les ressources naturelles ;
 - réduire l'impact environnemental de nos opérations.
- Signalez à votre responsable tous les incidents ou toutes les conditions qui peuvent entraîner une violation des règlements sur l'environnement ou un impact écologique négatif. Si vos préoccupations ne sont pas résolues en informant votre responsable, contactez le service de la santé, sécurité et environnement ou votre représentant environnemental, ou utilisez la Ligne de l'intégrité.
- Soyez proactif et recherchez des moyens nous permettant de réduire les déchets et d'utiliser plus efficacement les ressources énergétiques et naturelles.

Ce Code n'est pas destiné à limiter les communications ou les actions protégées par les lois d'État, fédérales ou internationales.

Ce Code sera disponible sur le site Web de Panduit.

Dans certaines circonstances limitées, Panduit peut annuler certaines dispositions de son Code de conduite. Toutes les dispenses nécessitent une approbation écrite préalable du Conseil d'administration, du directeur général ou du directeur juridique, et une dispense pour un directeur ou un cadre directeur ne peut être accordée que par le Conseil d'administration ou par un comité du Conseil. Toutes les dispenses seront rapidement divulguées dans la mesure autorisée par la loi.

Notre Code de conduite et d'éthique professionnelle ne donne aucun droit contractuel et ne modifie pas la relation d'emploi de l'Employé avec la Société (sauf dans la mesure où notre Code est incorporé à un contrat d'emploi, à des conventions collectives ou à un accord collectif sur le travail, ou à un accord similaire régissant l'emploi). Les employés sont libres de démissionner volontairement à tout moment. De même, la Société peut résilier l'emploi à tout moment lorsqu'elle considère que cela sert au mieux les intérêts de l'entreprise, conformément aux lois applicables, aux politiques concernées de Panduit et à tout accord régissant l'emploi.

Les dispositions de ce Code viennent s'ajouter aux politiques ou procédures et ne les modifient pas ni ne les remplacent ni ne les annulent.

Redevabilité

