

CODE DÉONTOLOGIQUE

Ces principes s'appliquent à toutes les divisions, succursales et établissements de Signode Industrial Group.

Chaque employé et administrateur de Signode Industrial Group doit se comporter conformément à ces principes. La violation de ces principes peut entraîner une action disciplinaire, voire même le renvoi de l'employé.

PRINCIPE N° 1 : Éviter tout conflit d'intérêt

Les employés et administrateurs de Signode Industrial Group doivent éviter de s'engager dans des activités qui peuvent créer un conflit d'intérêt ou une perception de conflit d'intérêt. Il y a conflit d'intérêt lorsqu'un employé ou un administrateur, pour quelque raison que ce soit, est dans une position telle que sa conduite peut être influencée (ou semble l'être) par des facteurs autres que l'unique souci des intérêts de Signode Industrial Group. Au nombre de ces facteurs, citons par exemple : recevoir des cadeaux d'une certaine valeur de la part d'une personne travaillant pour un fournisseur, un client ou un concurrent ; ou permettre à une personne de travailler directement ou indirectement pour une relation familiale ; ou bien posséder pour soi-même (employé ou administrateur) ou pour un membre de sa famille une participation importante financière ou autre dans l'une de ces entreprises. Un investissement de moins de 1% des titres en circulation d'une entreprise publique n'est toutefois pas considéré un conflit d'intérêt. En cas de doute, adressez-vous à votre supérieur. (Voir le paragraphe « Mise en application » ci-dessous.)

PRINCIPE N° 2 : Protéger et utiliser correctement l'actif de Signode Industrial Group

Les employés et les administrateurs doivent protéger l'actif de Signode Industrial Group et s'assurer de sa bonne utilisation. Tout l'actif de Signode Industrial Group doit être utilisé à des fins professionnelles honnêtes.

PRINCIPE N° 3 : Ne pas faire de paiements ni de cadeaux déplacés

Les cadeaux ou paiements déplacés sont tous les dons d'une certaine valeur, et dont les bénéficiaires peuvent être une personne, une entreprise ou un organisme, associé ou non avec un client, un fournisseur, un concurrent ou un gouvernement, afin d'obtenir un traitement préférentiel soit pour Signode Industrial Group soit pour l'employé ou pour l'administrateur. Ces cadeaux et paiements peuvent inclure les pots-de-vin, les dessous-de-table, les commissions clandestines, cadeaux qui excèdent une valeur minimale et les règlements de marchandises ou de services fictifs ou payés à un tarif excessif par rapport au prix courant. Pour plus d'information, consulter la Politique Mondiale Anti-corruption de Signode Industrial Group.

PRINCIPE N° 4 : Ne pas se servir des biens ou des fonds de Signode Industrial Group comme contribution politique

Les restrictions légales régissant les dons des personnes et sociétés commerciales aux candidats à une fonction publique sont très différentes de par le monde. Aux États-Unis et dans d'autres pays, les employés et les administrateurs peuvent faire des dons personnels mais ils ne peuvent en aucun cas être remboursés par Signode Industrial Group. Mais, dans d'autres pays, où les dons des entreprises aux candidats ou aux causes politiques sont permis, ces dons qui utilisent les fonds de Signode Industrial Group doivent être faits uniquement par les comités d'action politique de Signode Industrial Group.

PRINCIPE N° 5 : Ne pas utiliser d'occasions favorables pour l'entreprise pour son propre profit

Il est interdit aux employés et aux administrateurs de prendre pour leur propre profit des opportunités qui appartiennent à Signode Industrial Group ou qui sont découvertes dans le cadre de l'utilisation de position, d'information ou des biens de l'entreprise, d'utiliser sa position, l'information ou les biens de l'entreprise pour le profit personnel et de faire de la concurrence à Signode Industrial Group. Les employés et administrateurs ont le devoir envers Signode Industrial Group de faire progresser les intérêts légitimes de Signode Industrial Group, lorsque l'occasion s'en présente.

PRINCIPE N° 6 : Se conformer à toutes les lois applicables

La politique de Signode Industrial Group est de respecter toutes les lois, les règles et les règlements applicables. Signode Industrial Group opère dans un labyrinthe complexe de lois locales, nationales et internationales. La violation de ces lois peut être extrêmement coûteuse pour Signode Industrial Group et peut soumettre celle-ci ou l'employé ou le directeur lui-même, à des pénalités judiciaires. Vous devez absolument vous familiariser avec toutes les lois et réglementations applicables dans le cadre de vos responsabilités. Certaines lois demandent l'attention spéciale de tous les employés et administrateurs, parmi lesquelles :

- **LOIS SUR L'ENVIRONNEMENT, LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ** – Ces lois définissent les normes qui doivent être respectées pour protéger le bien-être des employés et du public. Par exemple, si vous travaillez dans un secteur où l'on manipule des matières toxiques, vous devez prendre connaissance des lois et réglementations applicables à l'environnement notamment, ainsi que les consignes internes de Signode Industrial Group.
- **LOIS SUR LES VALEURS MOBILIÈRES ET OPÉRATIONS DE FUSION, CESSIION ET ACQUISITIONS DE SOCIÉTÉS COTÉES EN BOURSE** – Ces lois d'une part exigent que l'information transmise au public soit exacte et d'autre part interdisent aux employés et administrateurs d'utiliser les informations non publiques à des fins personnelles ou autres que professionnelles. Participer au commerce de valeurs mobilières, sous quelque forme que ce soit, alors qu'on possède des informations d'initié (délit d'initié), est une infraction au code pénal et au code civil. Ces informations doivent rester strictement confidentielles.
- **LOIS SUR L'EMPLOI** – Signode Industrial Group s'engage à garantir l'égalité des chances à tous les candidats à un emploi et à bien traiter ses employés, depuis leur recrutement jusque dans tous les aspects de leur relation professionnelle. Dans toute décision concernant l'emploi, Signode Industrial Group ne discriminer pas en raison de la race, couleur, sexe, religion, origine

nationale, âge, incapacité, orientation sexuelle, identité sexuelle, information génétique, statut d'ancien combattant, ou toute autre raison interdite par la loi en vigueur. Signode Industrial Group interdit le harcèlement de ses employés sous quelque forme que ce soit et reconnaît à ses employés le droit de former des associations ainsi que le droit de négocier collectivement ou de s'en abstenir. En outre, nos différents centres internationaux respecteront les normes nationales en vigueur en matière d'emploi, en particulier en ce qui concerne l'âge minimum légal pour le travail ; l'interdiction de soumettre les candidates à des tests de grossesse comme condition d'embauche ; l'interdiction de travail forcé ; et l'attribution de rémunération au moins égale au salaire minimum officiel. D'autre part, Signode Industrial Group ne s'engagera pas sciemment en affaires avec des fournisseurs qui ne respectent pas la limite légale en ce qui concerne l'âge minimum des travailleurs dans les pays où le fournisseur travaille. Signode Industrial Group ne fera aucune affaire commerciale sciemment avec des fournisseurs qui enfreignent le droit du travail.

- **LOIS SUR LES ENTENTES ILLICITES** – Bien que ce soit un sujet complexe, on peut dire qu'en règle générale, la plupart des accords ou ententes sur les prix avec des concurrents, ainsi que tout type de discrimination par les prix entre clients concurrents, sont illégaux. Si vos activités vous amènent à être confronté à ces problèmes, vous devez prendre connaissance des lois contre les coalitions économiques (lois antitrust) et demander conseil à vos supérieurs et au service juridique de Signode Industrial Group.
- **LOIS SUR LES ACTIVITÉS INTERNATIONALES** – Si vous travaillez dans le secteur du commerce international vous devez connaître les accords import-export, les droits de douane, les lois sur le travail des enfants, les lois anti-corruption et les lois américaines « Anti-Boycott Act » et « Foreign Corrupt Practices Act » (lois sur les transactions internationales illicites et sur l'Anti-Boycott).
- **DROITS DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE** – Signode Industrial Group respecte les droits de la propriété intellectuelle d'autrui, y compris les brevets, les marques déposées et les droits d'auteurs valables. Les lois sur les droits d'auteurs interdisent en particulier, la reproduction de publications imprimées ou électroniques, y compris les émissions de télévision ou de radio, les photographies, les manuels, les bases de données, les enregistrements sonores et les pages Web. Sauf pour des besoins d'archivage, la copie de logiciels patentés, sans autorisation du propriétaire des droits, est interdite. Si vous avez besoin de directives, veuillez prendre contact avec le service de la propriété intellectuelle de Signode Industrial Group.

Pratiquement tous les employés ou administrateurs de notre entreprise doivent connaître certains aspects des lois, et le degré de connaissances juridiques nécessaire varie énormément d'une personne à l'autre. N'hésitez pas à demander conseil à la direction et aux services juridiques ou aux services de la propriété intellectuelle de Signode Industrial Group. (Voir ci-dessous le paragraphe « Mise en application ».)

PRINCIPE N° 7 : Être honnête envers Signode Industrial Group et envers les employés, clients, fournisseurs et concurrents de Signode Industrial Group

Chaque employé et chaque administrateur est supposé traiter équitablement les clients, fournisseurs, concurrents et employés de Signode Industrial Group. Nul ne doit profiter injustement de quiconque par manipulation, omission volontaire, abus de renseignements confidentiels, fausse déclaration de faits matériels ou toute autre relation inéquitable.

L'honnêteté envers la Société ne consiste pas seulement à ne pas détourner les fonds ou autres biens de Signode Industrial Group, mais également à identifier ceux qui se livrent au gaspillage ou au mauvais emploi de fonds ou de biens, à éviter l'abus de l'Internet, à créer et à maintenir des registres exacts et complets, à sauvegarder les informations concernant Signode Industrial Group sous toutes ses formes, à se conformer aux consignes et aux contrôles internes, à fournir des réponses rapides et exactes aux questions posées par ceux qui ont la charge de préparer nos documents obligatoires d'information du public et à éviter tout comportement qui empêche de remplir ses fonctions au mieux de ses compétences. L'honnêteté envers les autres comprend le respect de leurs biens, de leur intégrité et de leur participation à la réussite générale de Signode Industrial Group.

PRINCIPE N° 8 : Maintenir la confidentialité

Les employés et les administrateurs doivent maintenir la confidentialité des renseignements confidentiels ou exclusifs, y compris les secrets commerciaux, qui leur ont été confiés par Signode Industrial Group ou ses fournisseurs ou clients, sauf si la divulgation est spécifiquement autorisée par le service juridique de Signode Industrial Group, ou exigée par les lois en vigueur ou par voie de droit. Les renseignements confidentiels incluent tous les renseignements non publics qui peuvent être utiles pour les concurrents de Signode Industrial Group ou dangereux pour Signode Industrial Group ou ses clients, en cas de divulgation.

MISE EN APPLICATION

Si vous prenez connaissance de toute transaction proposée ou réelle ou de toute situation que vous estimez contraire aux principes de Signode Industrial Group, ou que vous avez des questions concernant les principes de conduite de Signode Industrial Group, veuillez contacter le service juridique de Signode Industrial Group.

Signode Industrial Group Legal Department
3650 West Lake Avenue
Glenview, IL 60026
USA

LegalNotices@signode.com

Vous pouvez également signaler toute violation via le site Web / le portail de l'éthique et de la conformité de Signode.
www.SIGhelpline.ethicspoint.com