

Gates

Code de conduite et d'éthique professionnelle

Mars 2016

Mars 2016

Chers collègues,

Gates Corporation s'engage à respecter les normes les plus élevées de respect des lois et de l'éthique. Nous nous efforçons de nous conformer à l'esprit et à la lettre des nombreuses lois et réglementations qui régissent notre entreprise partout dans le monde et d'éviter tout acte susceptible de présenter ne fût-ce que l'apparence d'irrégularité.

Nos valeurs fondamentales d'intégrité et de responsabilisation doivent nous guider au quotidien dans nos activités. Grâce à nos efforts et à notre dévouement antérieurs, nous avons acquis une réputation de conduite honnête et éthique tout en devenant un leader mondial. En tant qu'employé de Gates, il vous incombe de vous conduire conformément à ces principes dans vos activités professionnelles.

La façon dont nous traitons nos collègues est aussi un aspect essentiel de la culture de Gates. La diversité alimente notre réussite en tant que société internationale, et il est crucial que notre comportement quotidien reflète le respect qui est dû à nos nombreuses cultures et formations différentes. Nous devons toujours nous efforcer de nous traiter les uns les autres de la façon dont nous voudrions être traités.

Votre engagement à respecter notre code de conduite renforce notre société et chacun d'entre vous.

Merci pour votre dévouement

Ivo Jurek
Président-directeur général
Gates Corporation

TABLE DES MATIERES

	Page
1. PRINCIPES DU CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE	1
2. CONFORMITÉ AUX LOIS	1
2.1 Stipulations générales	1
2.2 Relations avec les fonctionnaires et les administrations publiques – Règlements anti-corruption et régissant le commerce international	2
2.3 Délit d'initié	2
2.5 Prêts	
3. CONFLITS D'INTÉRÊT	4
3.1 Stipulations générales	4
3.2 Activités en dehors de la Société	4
4. OPPORTUNITÉS PROFESSIONNELLES	5
5. CONFIDENTIALITÉ	5
5.1 Informations confidentielles	5
5.2 Informations personnelles	6
6. QUALITÉ	6
7. RELATIONS LOYALES	6
7.1 Compétition loyale et conformité aux lois anti-trust et régissant la concurrence loyale	6
7.2 Santé et sécurité des employés	7
7.3 Traitement équitable	8
7.5 Environnement	9
7.6 Relations clients/fournisseurs	9
8. PROTECTION ET UTILISATION DES BIENS DE LA SOCIÉTÉ	10
8.1 Utilisation des biens de la Société	10
8.2 Activités politiques et caritatives	11
8.3 Contrôles financiers	11
8.4 Propriété intellectuelle	12
9. ENQUÊTES DU GOUVERNEMENT OU DEMANDES INFORMELLES	12
10. CONFORMITÉ ET SIGNALEMENTS	13
10.1 Conformité	13
10.2 Procédures relatives au signalement et autres requêtes	13
11. APPROBATIONS ET RENONCIATIONS ; AMENDEMENT ; INTERPRÉTATION	14

1. PRINCIPES DU CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

Le présent Code de conduite et d'éthique professionnelles (le « Code ») établit les principes de la conduite éthique que Gates Corporation ainsi que ses filiales pertinentes (ci-après « Gates » ou la « Société ») doit adopter afin de s'assurer que ses activités sont menées de façon honnête, intègre, responsable et conforme aux lois, réglementations et règles applicables (les « lois ») dans les pays dans lesquels elle opère. Ce code s'applique à tout dirigeant, cadre supérieur et employé de la Société. L'ensemble du personnel doit connaître et respecter le Code et toutes les politiques applicables de la Société. Pour les besoins de ce Code, toute mention à « dirigeant », « cadre supérieur » et « employé » se réfère aux dirigeants, cadres supérieurs et employés de la Société. Grâce à nos efforts passés et à notre dévouement, nous avons gagné une réputation de société honnête et éthique tout en devenant un leader international du secteur. Aujourd'hui, nous pouvons être fiers de cette réputation et nous devons collaborer pour la préserver. Ce Code vise à aider les dirigeants, les cadres supérieurs et les employés à comprendre leurs obligations légales et éthiques en ce qui concerne :

- la conformité avec les lois ;
- les conflits d'intérêt ;
- les opportunités professionnelles ;
- la confidentialité ;
- les relations loyales ;
- la protection et utilisation correcte des biens de la Société ;
- le signalement de comportements illicites ou non-éthiques.

Ce Code n'est pas un document exhaustif. Dans de nombreux cas, des règles plus spécifiques sont définies dans les différentes politiques, procédures et directives de la Société que vous pouvez obtenir auprès de votre responsable hiérarchique, du service des ressources humaines ou du site Web du service juridique de Gates, à votre disposition à <http://collab.gates.com/tld/SitePages/Home.aspx>. Ces ressources peuvent également vous aider à trouver une réponse à vos questions, si vous n'êtes pas sûr de la façon dont il faut gérer ou réagir à une situation donnée. Vous pouvez également poser vos questions de façon anonyme en appelant la ligne téléphonique pour les questions d'éthique et conformité de la Société aux numéros figurant dans l'Annexe A de ce Code (la « ligne téléphonique pour les questions d'éthique et conformité »). Tout dirigeant, cadre supérieur ou employé qui ne respecte pas l'esprit ou la lettre de ce Code sera sanctionné par une mesure disciplinaire.

2. CONFORMITÉ AUX LOIS

2.1 Stipulations générales

Gates s'est engagée à exercer ses activités dans le cadre des lois qui leur sont applicables. Tous les dirigeants, cadres supérieurs et employés sont tenus de comprendre et d'adhérer aux lois applicables.

Bien que le respect de la loi ne constitue qu'une partie de notre engagement éthique, c'est une condition minimale essentielle pour assurer le succès de la Société. Les arguments d'ordre commercial ou les conditions de marché ne peuvent en aucun cas justifier la

violation de la loi. Toute violation peut engager la responsabilité pénale de Gates et des personnes impliquées, et impliquer des sanctions et des procédures civiles. De plus, la Société peut être exclue de certains contrats émanant de gouvernements.

Si vous venez à connaissance d'une violation potentielle des lois ou de nos principes éthiques, notamment du Code ou de la politique de la Société, il est de votre devoir de le signaler immédiatement à la personne appropriée au sein de la Société, conformément aux procédures établies à l'Article 10.2.

2.2 Relations avec les fonctionnaires et les administrations publiques – Règlements anti-corruption et régissant le commerce international

Dans le cadre de nos activités, nous entretenons tous les jours des relations avec des organisations internationales et des gouvernements fédéraux, nationaux et locaux. Au cours d'une transaction avec un gouvernement ou une administration publique, vous devez respecter les principes d'honnêteté et d'intégrité les plus stricts et vous conformer à toutes les lois applicables. Les dirigeants, cadres supérieurs et employés doivent traiter avec les gouvernements « à pied d'égalité » et ne doivent offrir ou recevoir aucun don de valeur, notamment aucun paiement, cadeau, pot-de-vin, commission occulte ou autre avantage, pour influencer la décision ou l'action de tout employé ou cadre supérieur d'un gouvernement, ou candidat ou dirigeant d'un parti politique. Selon les termes des lois anti-corruption, les définitions de « gouvernement » et de « fonctionnaire » sont souvent plus larges que l'on pourrait supposer.

Les pots-de-vin ou dessous-de-table reçus ou donnés à un gouvernement ou à des fonctionnaires, clients ou fournisseurs sont strictement interdits. Les déclarations et les informations, qu'elles soient orales ou écrites, ainsi que les documents fournis à des fonctionnaires, doivent être véridiques et exacts. Toutes les offres doivent être faites de bonne foi. De plus, un certain nombre de lois régissent spécifiquement l'embauche d'anciens employés du gouvernement et de fonctionnaires chargés des achats. Le service juridique de Gates doit préalablement approuver toute négociation d'embauche potentielle d'employés du gouvernement ou de fonctionnaires chargés des achats. Notre politique anti-corruption (la « Politique anti-corruption ») et la politique sur les cadeaux (« Politique sur les cadeaux ») détaillent les politiques et procédures applicables à la Société et doit être respectée par tous les dirigeants, cadres supérieurs et employés. Vous pouvez vous procurer une copie de la Politique anti-corruption de Gates sur le site Web du service juridique de Gates.

Les dirigeants, cadres supérieurs et employés doivent en toutes circonstances respecter les lois régissant l'approvisionnement, l'exportation et l'importation ainsi que les lois régissant le commerce international (y compris les lois anti-boycott). Vous pouvez vous procurer une copie de ces politiques sur le site Web du service juridique de Gates.

2.3 Délit d'initié

En aucun cas vous ne devez vous livrer à un « délit d'initié », c'est-à-dire à l'achat ou la vente d'actions, titres ou autres placements (y compris la vente d'actions ou titres achetés par le biais des plans de la Société) fondé sur des « informations importantes non publiques », ni tenter de « devancer le marché » par l'achat ou la vente d'actions, titres ou placements juste avant,

simultanément ou juste après la divulgation au public d'informations importantes. Il est important de rappeler qu'il est non seulement interdit de négocier des actions, des titres ou des placements alors qu'on est en possession d'informations non-publiques importantes, mais qu'il est tout aussi répréhensible d'encourager un tiers à le faire ou de communiquer ces informations non-publiques importantes à une autre personne (« tuyaux financiers »), selon les lois qui régissent la Bourse. Ces limitations s'appliquent non seulement aux actions, titres et placements de Gates mais également aux actions, titres et placements de toute société dont vous disposez d'informations non-publiques importantes parce que vous êtes employé ou engagé par la Société.

Les « informations non-publiques importantes » incluent toutes les informations qui ne sont pas disponibles au public et qui peuvent décider un investisseur à vendre ou acheter des actions, titres ou autres placements, ou qui, si elles étaient rendues publiques, auraient vraisemblablement un impact significatif sur le prix des actions, titres ou placements concernés.

Parmi les exemples d'informations importantes, on peut citer, entre autres :

- les informations financières internes, y compris les volumes et les tendances des ventes ;
- les changements de direction potentiellement importants ; et
- les transactions potentiellement importantes avec d'autres sociétés, comme les joint-ventures ou les contrats de licence.

Le délit d'initié est non seulement contraire à l'éthique mais est considéré comme un délit dans la plupart des pays. Par exemple, aux États-Unis, les peines peuvent entraîner des sanctions pénales allant jusqu'à \$5 millions et 20 ans d'emprisonnement, et des sanctions civiles pouvant atteindre trois fois le bénéfice tiré ou les pertes évitées suite à la transaction illicite. Au Royaume-Uni, les sanctions peuvent entraîner jusqu'à 7 ans d'emprisonnement et les amendes sont illimitées.

Si vous pensez être à connaissance d'informations non publiques importantes concernant Gates ou une autre société et découlant de votre emploi ou du service que vous prêtez à la Société, et si vous souhaitez négocier nos actions, titres ou placements ou ceux de la société concernée, vous devez obtenir l'autorisation du conseiller juridique avant d'effectuer toute transaction ou de conseiller à un tiers de le faire. **2.4 Enregistrement des taxes**

Gates enregistrera et consignera toutes les transactions, y compris celles dont les paiements ont été effectués en espèces. Tous les abattements d'impôts auxquels vous avez droit en tant que dirigeant, cadre supérieur ou employé seront consignés et déclarés à des fins de vérification fiscale.

2.5 Prêts

Conformément aux lois applicables, la Société n'accordera et ne négociera aucune extension ou renouvellement de crédit, ni aucun renouvellement d'extension de crédit, sous la forme d'un prêt personnel accordé à un dirigeant ou à un cadre supérieur de la Société (ou à une personne occupant un poste équivalent), et ce directement ou indirectement, y compris par le biais d'une filiale.

3. CONFLITS D'INTÉRÊT

3.1 Stipulations générales

Un conflit d'intérêt a lieu lorsque votre intérêt personnel, social ou financier entrave (ou semble entraver) votre capacité à exercer vos fonctions dans l'intérêt de la Société. Tous les employés doivent s'en remettre à Gates pour déterminer quel est le meilleur intérêt de la Société, indépendamment de toute considération ou relation personnelle. Les dirigeants et employés ne doivent avoir aucun d'intérêt financier dans les relations qu'ils entretiennent avec les clients, les fournisseurs ou les concurrents. Les intérêts financiers les plus courants sont la possession d'actions, titres, obligations ou billets, ou bien les accords de partenariat ou, directement ou indirectement, de fiducie ou toute autre relation. Un intérêt financier peut constituer un problème dans la mesure où il risque de devenir un conflit d'intérêt ou apparaître comme tel, dans le cadre de vos responsabilités au sein de Gates. Généralement, les conflits d'intérêt ne naissent pas de la possession d'actions ou de titres de sociétés cotées en bourse majeures, telles que celles cotées à la bourse de Londres et de New-York, sous réserve que vous ne preniez, ni n'influenciez les décisions de ces sociétés. Les dirigeants doivent déléguer leurs obligations fiduciaires en tant que dirigeants de la Société.

Les dirigeants, administrateurs et employés sont tenus de signaler tout conflit d'intérêt potentiel au service juridique afin que ce dernier détermine si la Société estime qu'un conflit d'intérêt existe effectivement. Les employés doivent également signaler les conflits d'intérêt potentiels impliquant leurs époux/épouses, fratries, parents, beaux-parents, enfants et autres membres du foyer, ainsi que leurs amis proches. Veuillez consulter les procédures de divulgation de conflits d'intérêt pour vous informer des processus et formulaires à employer pour divulguer et clarifier tout conflit d'intérêt éventuel.

3.2 Activités en dehors de la Société

Bien que Gates n'ait aucun intérêt à empêcher aux employés de s'engager dans des activités légales en dehors de leurs heures de travail, ces derniers doivent s'assurer que les activités qu'ils exercent n'entrent pas en conflit ou n'interfèrent pas avec leurs responsabilités au sein de la Société, et qu'elles n'entachent pas la réputation de Gates. Par exemple, sans l'approbation de la Société, un employé de Gates ne peut généralement pas :

- travailler à son compte ou effectuer un travail rémunéré ou non rémunéré dans un secteur apparenté à celui de Gates ou en concurrence avec celui-ci ;
- utiliser les informations internes ou confidentielles de la Société pour obtenir un gain personnel, ou au détriment de la Société ;
- utiliser les actifs de la Société ou sa main-d'œuvre à des fins personnelles, à l'exception d'une utilisation accessoire telle qu'autorisée par les politiques de la Société ; ou
- acheter un bien immobilier ou des équipements de tout type dans le but de les vendre ou de les louer à la Société.

4. OPPORTUNITÉS PROFESSIONNELLES

Les dirigeants, administrateurs et employés doivent anticiper les intérêts légitimes de la Société lorsque l'opportunité se présente. Ils ne peuvent pas utiliser les biens, les informations et la position de la Société pour obtenir un gain personnel ou entrer en concurrence avec elle. De plus, ils ne peuvent pas profiter à leur avantage (directement ou par le biais d'un tiers) d'une opportunité commerciale découverte par le biais de l'utilisation des biens ou des informations de la Société ou dans le cadre de l'exercice de leur fonction, si cette opportunité peut raisonnablement être considérée comme intéressante pour Gates. Ces opportunités appartiennent à Gates lorsque :

- l'opportunité a été offerte ou recherchée par la Société ;
- l'opportunité concerne le secteur ou la branche d'activité de la Société ;
- la Société a dédié du personnel ou des équipements à son développement ; ou
- la Société a mobilisé des ressources ou des financements pour l'opportunité.

5. CONFIDENTIALITÉ

5.1 Informations confidentielles

Il est de la plus haute importance que les informations confidentielles restent telles. Les informations confidentielles incluent toutes les informations qui ne sont pas divulguées au public, y compris les secrets commerciaux. Cela peut inclure les informations relatives aux activités actuelles ou prévues, notamment :

- les opérations ;
- les tarifs ;
- les inventions ;
- les processus ;
- les performances et les données financières ;
- les prospects ;
- les secrets commerciaux et le savoir-faire ;
- les opportunités d'acquisition et les cessions ;
- la recherche et le développement ;
- les informations relatives aux clients et aux fournisseurs ;
- les informations relatives aux personnes communiquées par les employés, les clients, les fournisseurs et des tiers ;
- toute information non publique fournie par un tiers que celui-ci entend garder confidentielle ; et
- les organigrammes et/ou toute autre information identifiant nos employés, leurs fonctions, leur rémunération ou leur expérience.

Vous ne devez avoir aucune conversation concernant des sujets professionnels avec des amis, des proches ou des personnes qui ne sont pas employées par la Société, et aucune conversation ne doit avoir lieu dans un lieu public tel qu'un ascenseur, un moyen de transport public (y compris les avions) ou un restaurant.

Aucun employé n'est autorisé à divulguer les informations internes ou confidentielles de la Société à une personne appartenant à la Société à moins que le destinataire ait besoin de ces informations pour remplir ses fonctions en tant qu'employé de la Société, ou, dans le cas d'une divulgation à un tiers qui n'est pas employé par la Société, à moins que cela soit nécessaire et sous réserve d'avoir obtenu l'autorisation appropriée d'un représentant de la Société habilité à la donner. Toutes les questions concernant Gates qui sont posées par des personnes non employées par la Société, telles que des analystes financiers, des agences de notation, des journalistes et des médias doivent être communiquées au PDG, au directeur financier ou au conseiller juridique avant toute réponse ou consultation avec le tiers concerné. De plus, la plupart des employés sont tenus de signer un accord de confidentialité distinct au moment de l'embauche. Si vous ne vous souvenez plus de ces engagements contractuels, contactez le service des ressources humaines pour obtenir une copie des documents ou politiques applicables à votre unité.

Lorsque vous quittez votre emploi ou résiliez le service que vous fournissez à la Société, vous devez restituer toutes les informations confidentielles en votre possession et vous êtes tenu de continuer à protéger toute information confidentielle dont vous avez eu connaissance dans le cadre de votre emploi ou du service fourni à la Société. Les informations apprises lors de vos emplois précédents doivent être traitées avec le même respect.

5.2 Informations personnelles

Nous recevons et conservons les informations personnelles d'un grand nombre de personnes au cours de nos activités. L'accès aux informations personnelles relatives aux employés de la Société est restreint aux personnes qui ont besoin de les connaître au sein de Gates et elles ne seront divulguées à d'autres employés ou à des tiers qu'à des fins professionnelles légitimes et nécessaires ou pour répondre à des obligations légales ou d'enquête. Les employés responsables de la conservation des informations personnelles doivent s'assurer que celles-ci ne sont pas divulguées de façon inappropriée ou mal utilisées.

Si vous souhaitez consulter les informations personnelles vous concernant qui sont en notre possession, ou si vous avez des questions sur ces informations, adressez-vous à votre service des ressources humaines.

6. QUALITÉ

La qualité est une valeur fondamentale. Nous avons une culture qui se concentre, de façon disciplinée, sur la façon d'atteindre nos normes de qualité. Nos employés sont autorisés à prévoir, proactivement, les besoins de nos clients et à dépasser les attentes de ceux-ci. Gates se porte garante de la qualité et de la sécurité de ses produits, systèmes et services.

7. RELATIONS LOYALES

7.1 Compétition loyale et conformité aux lois anti-trust et régissant la concurrence loyale

Nous appliquons des pratiques qui promeuvent le commerce international loyal et qui sont essentielles pour la libre entreprise. Les lois anti-trust et qui protègent la concurrence loyale

reflètent notre engagement quant à la promotion de la concurrence et du système d'échange de la libre entreprise. Nous respectons dans leur totalité toutes les lois anti-trust et protégeant la concurrence loyale applicables.

Dans beaucoup de pays, les accords passés avec des concurrents concernant les prix facturés, les appels d'offres ouverts, les clients à solliciter ou les zones géographiques à couvrir sont interdits. Voici quelques exemples de comportements illicites anticoncurrentiels :

- coordination d'appels d'offres avec des concurrents ;
- attribution de clients ou de marchés ;
- fixation d'une gamme de prix ou de prix minimum ou maximum ;
- limitation de la production ou des calendriers de livraison ;
- fixation des remises, rabais ou conditions de crédit ;
- accords pour boycotter certains fournisseurs ou clients ; et
- échange d'informations relatives aux bénéfices, coûts, prix ou autres termes ou conditions de vente.

La violation de ces lois peut entraîner de lourdes peines pénales ou civiles pour la Société et les employés.

Il peut être difficile de bien connaître les exigences des lois anti-trust et protégeant la concurrence loyale des différentes juridictions dans lesquelles Gates exerce ses activités. Tout contact avec un concurrent peut constituer un risque. Un accord entre concurrents ne doit pas nécessairement être écrit ou précis pour être attaqué juridiquement. Les accords illicites sont souvent poursuivis sur la base de la preuve circonstancielle d'une « conversation informelle », d'une « réunion fortuite » et « d'échanges anodins d'informations professionnelles ». Vous devez éviter toute conversation de ce type, qu'elle ait lieu au sein d'un groupe étendu de personnes formellement réunies ou lors d'une réunion informelle suite à un meeting professionnel. Vous devez également être vigilant lorsque vous participez à des activités de groupe ou à des projets de collaboration impliquant des collaborateurs, même lorsque ces projets semblent servir des intérêts publics.

Si un concurrent aborde un sujet sensible ayant trait à la concurrence ou tout autre argument susceptible, selon vous, de violer les lois anti-trust ou de protection de la concurrence loyale ou la politique de notre Société, vous devez immédiatement et fermement refuser de discuter de tels sujets et informer la personne appropriée au sein de votre unité, ou appeler la ligne téléphonique pour les questions d'éthique et de conformité dès que possible.

7.2 Santé et sécurité des employés

Nous sommes engagés à fournir un environnement de travail sûr et notre objectif est de ne connaître aucune blessure sur le lieu de travail. Des conditions de travail sûres et saines et la prévention des incidents sont des facteurs clés de la façon dont nous menons nos activités. Nous devons pleinement nous conformer avec toutes les lois relatives à la santé et à la sécurité applicables. Si l'environnement dans lequel vous travaillez n'est plus sûr ou devient dangereux pour une raison quelconque, vous devez immédiatement arrêter votre activité et informer la

personne appropriée au sein de votre unité pour signaler le problème, ou bien appeler la ligne téléphonique pour les questions d'éthique et de conformité.

Il est de votre responsabilité de :

- prévenir les incidents et les blessures en maintenant un environnement de travail sûr ;
- suivre les procédures et les pratiques de sécurité sur le lieu de travail ;
- montrer l'exemple ;
- apprendre à reconnaître les conditions non sécuritaires ; et
- signaler les incidents, les blessures ou les conditions de travail non sécuritaires ou les harcèlements physiques ou psychologiques.

Les employés qui travaillent sous l'emprise de l'alcool et de drogues illicites représentent un danger pour eux-mêmes, pour les autres employés et pour le public en général. La Société interdit la possession et la prise d'alcool et de drogues illicites par tout employé sur le lieu de travail, lorsqu'il conduit des véhicules motorisés, commande des machines ou qu'il exerce des activités pour le compte de la Société. Les employés peuvent toutefois consommer de l'alcool lorsqu'ils remplissent des fonctions compatibles avec cette consommation et sous réserve de l'autorisation de la Société, ou dans le cadre de certaines réunions professionnelles, par exemple lors d'une réunion informelle avec un client. Cependant, à tout moment, les employés sont tenus d'agir de façon responsable et de boire modérément.

Gates ne tolérera aucun comportement qui met en danger ou menace ses dirigeants, administrateurs, employés, fournisseurs, partenaires ou sa réputation. Les employés ne doivent introduire aucune arme ou arme à feu dans les locaux de la Société, que cette arme soit ou non dûment enregistrée.

7.3 Traitement équitable

Nous sommes fermement engagés à garantir un traitement équitable à tous nos employés et candidats qualifiés à l'emploi. L'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi est l'un de nos principes les plus fermes et essentiels et nous ne tolérerons pas de discriminations, harcèlements ou représailles illicites.

Il est de la responsabilité de chacun d'aider Gates à créer une ambiance de travail non discriminatoire, sans harcèlement ni représailles, abus (physiques ou psychologiques), manque de respect, désordre, interruption ou autre comportement non professionnel. La Société ne tolérera aucune discrimination ou harcèlement motivé par la race, la religion, la nationalité, le sexe, l'âge, le handicap physique ou mental, l'état marital, l'orientation sexuelle ou toute autre catégorie de personne protégée, lors de ses relations avec les employés, les clients, les fournisseurs ou avec tout autre interlocuteur professionnel. La Société ne tolérera, n'ignorerait et n'autorisera aucun harcèlement sexuel, qu'il soit perpétré par des collègues, des superviseurs, des clients ou d'autres personnes non employées par la Société qui exercent des activités avec celle-ci. Toute violation de cette politique sera sanctionnée par une mesure disciplinaire appropriée, pouvant aller jusqu'au licenciement. Si vous observez une violation de cette politique,

vous devez en informer la personne appropriée au sein de votre unité ou bien appeler la ligne téléphonique pour les questions d'éthique et de conformité.

7.4 Diversité et Inclusion

Chez Gates, la diversité des employés est un élément essentiel de la réalisation des objectifs de l'entreprise. Notre personnel diversifié nous permet d'être plus innovants et efficaces pour servir nos clients partout dans le monde. Nous nous engageons à maintenir un milieu de travail inclusif, ouvert et respectueux.

7.5 Environnement

Nous sommes engagés à mener nos opérations partout dans le monde dans le respect de l'environnement. Les employés sont tenus de suivre les normes et réglementations de protection de l'environnement applicables. Les déchets solides et dangereux doivent être traités de façon responsable et conformément à la loi applicable. Les employés sont encouragés à adopter un comportement respectueux de l'environnement et des pratiques soutenables autant que possible.

Si vous venez à connaissance d'une violation de toute loi de protection de l'environnement applicable, vous devez immédiatement le signaler à la personne appropriée au sein de votre unité ou bien appeler la ligne téléphonique pour les questions d'éthique et de conformité.

7.6 Relations clients/fournisseurs

Nous basons nos relations avec les clients et les fournisseurs sur des pratiques respectueuses de la loi, efficaces et loyales. La qualité de nos relations avec les fournisseurs a souvent un impact direct sur la qualité de nos relations avec les clients. Le Code de conduite pour les relations avec les fournisseurs (Supplier Code of Conduct) établit les règles que vous devez suivre pour l'établissement et le maintien des relations avec les fournisseurs. Vous pouvez vous procurer une copie de cette politique sur le site Web du service juridique de Gates.

Les employés doivent traiter avec les fournisseurs et les clients de façon loyale et honnête. La politique de Gates est de vendre nos produits et services pour leurs mérites et d'éviter de décrier les produits et services des concurrents à moins que ces commentaires puissent être argumentés. Les employés doivent être vigilants lorsqu'ils font des commentaires sur le caractère, la condition financière ou les problèmes d'ordre juridique ou de conformité des concurrents.

La vente et l'achat doivent s'effectuer « à pied d'égalité » avec l'autre partie, sans dessous-de-table, pots-de-vin, commissions occultes, cadeaux ou autres faveurs. Des cadeaux modestes et des offres de loisirs raisonnables peuvent être données et reçus à/de toute personne qui est en affaires ou qui cherche à conclure des affaires avec la Société, si cela est autorisé par la loi et conforme aux politiques de la Société et aux pratiques commerciales locales. Aucun cadeau ou loisir autorisé ne doit être de telle nature ou valeur à constituer un véritable enrichissement pour le destinataire, ou à créer une obligation (perçue ou véritable) de la part du destinataire, ou à entacher la réputation de la Société, du donneur ou du destinataire si soumis à l'examen public. Les espèces ou les équivalents d'espèces ne sont pas des cadeaux acceptables. Toutefois, Gates est consciente que les employés entretiennent des relations personnelles en dehors de la Société

et qu'il peut y avoir des situations où les relations personnelles et professionnelles se superposent. Les employés sont encouragés, lorsqu'ils acceptent ou offrent des cadeaux dans le cadre de ces relations, à juger de bonne foi s'ils sont licites, appropriés et s'ils seraient raisonnablement perçus comme appropriés en toutes circonstances. Reportez-vous à l'Article 4 de la Politique anti-corruption pour des directives plus détaillées sur la politique de la Société en ce qui concerne les cadeaux et les offres de loisirs et d'hospitalité.

Les employés doivent toujours offrir aux fournisseurs une opportunité de gagner une part de notre volume d'approvisionnement, y compris aux sociétés détenues par des personnes défavorisées, des minorités et des femmes, et constituer une liste de fournisseurs permettant de répondre de façon cohérente, et de dépasser, les exigences de qualité, coût et livraison des clients.

Vous n'êtes autorisé à conclure aucun contrat qui lie la Société sans autorisation préalable. La Société a établi des politiques instituées d'approbation de contrat et de signature qui désignent les personnes ayant le pouvoir d'approuver et signer certains contrats liant Gates. Pour toute question concernant les employés ayant le pouvoir de signer un contrat donné, contactez le service juridique.

7.7 Droits humains

Nous nous engageons à protéger les droits humains conformément aux normes internationales de respect de ces droits. Gates doit veiller à ce que ses produits soient fabriqués dans des conditions prouvant le respect des personnes qui les font et des communautés où a lieu la fabrication. La Société a adopté une politique des droits humains. Une copie de celle-ci est disponible sur le site Web du service juridique.

8. PROTECTION ET UTILISATION DES BIENS DE LA SOCIÉTÉ

8.1 Utilisation des biens de la Société

Nous utilisons des ordinateurs, des télécopieuses, des photocopieuses et d'autres systèmes et équipements professionnels pour améliorer la qualité et l'efficacité des services que nous fournissons. Nous devons utiliser ces systèmes et équipements pour poursuivre les objectifs professionnels de Gates. Généralement, les employés sont également autorisés, ponctuellement, à utiliser ces ressources et systèmes à des fins personnelles, mais à condition qu'il s'agisse d'une utilisation responsable et qui n'expose pas l'employé lui-même ou la Société à des pertes, des responsabilités et des dommages-intérêts. L'utilisation de ces systèmes et équipements est autorisée à l'entière discrétion de la Société et doit être conforme aux lois applicables et aux politiques de Gates. Généralement, les employés ont accès aux différentes technologies de la Société selon les fonctions qu'ils remplissent dans le cadre de leur poste. La Société se réserve le droit de limiter cet accès par tout moyen disponible, y compris la révocation de l'accès. Toute violation de cette politique sera sanctionnée par une mesure disciplinaire appropriée, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tous les messages, documents, données et autres supports créés, saisis ou archivés dans nos systèmes ou équipements appartiennent à la Société. Conformément aux lois applicables, nous sommes autorisés à accéder, consulter, surveiller et/ou divulguer les dits documents à tout

moment, sans vous en informer au préalable. Cela inclut tous les messages électroniques et l'utilisation d'Internet. Notre politique relative aux courriers électroniques et aux télécopies détaille les politiques applicables à la Société et doit être respectée par tous les dirigeants, cadres supérieurs et employés. Vous pouvez vous procurer une copie de cette politique sur le site Web du service juridique de Gates.

8.2 Activités politiques et caritatives

Aucune contribution ne peut être versée à un parti politique, dans le cadre d'une campagne politique ou à un candidat à un poste politique ou un poste de fonctionnaire aux États-Unis et dans aucun pays étranger, ni à aucune organisation caritative, avec les fonds ou les biens de la Société, sauf si cette contribution est licite et expressément autorisée. Les contributions caritatives pour le compte ou sous la direction ou la suggestion d'un fonctionnaire peuvent avoir de lourdes conséquences pour la Société et les employés impliqués selon les termes de plusieurs lois anti-corruption, notamment le FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) et l'UK Bribery Act. Par conséquent, la politique de la Société établit que les donations ne peuvent pas être utilisées comme un moyen indirect d'offrir un avantage personnel à un fonctionnaire ou à une personne physique. Reportez-vous à l'Article 6.0 de la Politique anti-corruption pour des directives supplémentaires.

Aucune disposition de ce Code n'entend vous décourager à offrir des contributions en temps ou en argent à des organisations caritatives, à des partis politiques ou aux candidats de votre choix et la Société accepte et encourage l'engagement de ses employés dans des œuvres de charité et des services à la communauté, ainsi que les dons caritatifs. Toutefois, vous ne serez pas remboursé ou récompensé par la Société pour ces contributions personnelles en temps ou en argent, sauf si ces contributions sont faites dans le cadre et conformément au Programme de donations d'entreprise de Gates (Corporation Foundation Matching Gift Program) ou de tout autre programme similaire alors en vigueur.

8.3 Contrôles financiers

Les investisseurs, créanciers et d'autres personnes peuvent avoir un intérêt légitime dans les informations financières de la Société. L'intégrité de la communication des informations financières de Gates repose sur la validité, la précision et l'exhaustivité des informations que vous utilisez pour vos comptes et enregistrements. La Société attend des employés chargés de la création, du traitement ou de l'enregistrement de ces informations qu'ils assument la responsabilité de cette intégrité. Tous les employés doivent communiquer des rapports transparents à la direction. Entre autres, cela exige que les rapports contiennent des informations précises et que les registres comptables soient consignés correctement conformément à nos contrôles internes et aux principes comptables généralement acceptés.

Sans limitation de ce qui précède, les employés impliqués dans la soumission de fausses factures ou de faux rapports de dépense, la rédaction ou la modification de chèques ou le détournement de paiements, la manipulation ou l'enregistrement non autorisé de transactions, le vol ou l'utilisation inappropriée de tout bien, la création ou la manipulation d'informations financières afin de gonfler ou réduire artificiellement des résultats financiers ou toute influence non appropriée ou frauduleuse, coercition, manipulation ou pratique dolosive à l'égard des

auditeurs de la Société ou du Conseil d'administration de Gates (le « Conseil ») ou de toute filiale pertinente de Gates.

La Société a mis en place des contrôles, des pratiques et des procédures financiers visant à protéger les biens du groupe du vol et du détournement de biens. Tous les employés, qu'ils travaillent ou non dans les services financiers ou afférents, sont absolument tenus d'identifier toute activité suspecte. Si vous venez à connaissance d'une violation potentielle des lois ou de nos principes éthiques, notamment du Code ou de la politique de la Société, il est de votre devoir de le signaler immédiatement à la personne appropriée au sein de votre unité et au conseiller juridique (dont les informations de contact sont disponibles sur le site Web du service juridique).

8.4 Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle est un bien précieux de la Société qui nous aide à conserver notre avantage compétitif, notre réputation et notre marque, c'est pourquoi elle doit être protégée. Voici quelques exemples de propriété intellectuelle :

- les noms de marque de Gates et d'autres filiales ;
- les logos associés ;
- les brevets ;
- les marques commerciales ;
- les copyrights ;
- les informations confidentielles, y compris les secrets commerciaux ;
- les idées, inventions et développements de produits ;
- les processus de fabrication et le savoir-faire ; et
- les analyses de la concurrence, les plans et les stratégies.

Nos marques commerciales et logos doivent être utilisés uniquement en conformité avec les politiques et procédures de la Société.

Les employés doivent en toute circonstance protéger la propriété intellectuelle de Gates et empêcher la violation des droits de propriété intellectuelle de tiers. Si vous êtes l'auteur d'une invention ou si vous découvrez quelque chose pendant votre embauche par la Société, vous devez en informer votre superviseur et traiter cette invention ou découverte comme une propriété intellectuelle strictement confidentielle appartenant à Gates. Ces inventions ou découvertes doivent être protégées par leur enregistrement ou dépôt selon les termes des lois applicables.

Si vous observez un abus ou une violation de la politique de protection de la propriété intellectuelle de Gates, vous devez en informer la personne appropriée au sein de votre unité ou bien appeler la ligne téléphonique pour les questions d'éthique et de conformité.

9. ENQUÊTES DU GOUVERNEMENT OU DEMANDES INFORMELLES

Notre politique est de répondre à toute demande raisonnable émanant d'enquêteurs du gouvernement. Si un représentant du gouvernement ou une administration sollicite un entretien

avec vous ou demande d'accéder à des données ou à des documents à des fins d'investigation, vous devez immédiatement transmettre la demande du représentant à votre superviseur, qui doit consulter le conseiller juridique. En aucun cas, vous ne devez rencontrer la personne ou lui fournir les données ou les documents de la Société avant d'avoir consulté le conseiller juridique. Vous êtes également tenu de conserver tous les supports, y compris les documents et les courriers électroniques, afférents à toute enquête en cours ou raisonnablement possible.

10. CONFORMITÉ ET SIGNALEMENTS

10.1 Conformité

Tout employé qui ne respecte pas les dispositions de ce Code sera sanctionné par une mesure disciplinaire. Si vous violez volontairement des textes juridiques ou la loi applicable sous-jacents à ce Code, la Société informera l'autorité appropriée de cette violation pour donner lieu à de poursuites pénales ou des actions civiles.

10.2 Procédures relatives au signalement et autres requêtes

Si vous prenez connaissance d'une violation potentielle de la loi applicable ou de la politique de la Société, si vous pensez qu'une violation a eu lieu ou si vous avez besoin de conseils quant aux mesures à prendre, vous devez signaler cela dès que possible à :

- a) votre supérieur hiérarchique ;
- b) une autre personne de la chaîne de supervision ou le service local des Ressources humaines si, pour une raison quelconque, il est impossible ou inapproprié de parler de la question à votre supérieur hiérarchique ;
- c) le service juridique de Gates ;
- d) en conservant l'anonymat, la ligne d'assistance à l'éthique et à la conformité
E-mail : gates@signius.com
Formulaire en ligne : thecompliancepartners.com/gates
Téléphone : mentionné dans l'Annexe A

Vous ne devez enquêter sur aucune violation ou violation potentielle par vous-même et vous devez confier cette tâche aux personnes appropriées au sein de la Société. Vous n'êtes pas tenu de donner votre nom lorsque vous signalez une violation, une violation potentielle, ou lorsque vous demandez un conseil, mais soyez prêt à fournir suffisamment d'informations pour que la Société puisse ouvrir une enquête (par exemple, le nom des personnes vraisemblablement impliquées, les dates et la nature de l'activité). La confidentialité sera assurée dans toute la mesure du possible. Vous subirez des mesures disciplinaires en cas de faux signalement, mais vous ne serez jamais pénalisé si vous signalez un événement de bonne foi et nous ne tolérerons pas de représailles contre les employés qui sont de bonne foi. L'auto-signalement est encouragé. Si vous signalez un événement et que vous êtes impliqué d'une façon ou d'une autre dans la violation, Gates prendra en compte l'aveu lorsqu'elle décidera de la sanction disciplinaire relative à la violation.

11. APPROBATIONS ET RENONCIATIONS ; AMENDEMENT ; INTERPRÉTATION

Certaines dispositions de ce Code exigent de vous que vous agissiez, ou n'agissiez pas, après avoir reçu l'approbation de la personne appropriée. Les employés qui demandent une autorisation conformément aux termes de ce Code doivent s'adresser au conseiller juridique. Les demandes d'autorisations des dirigeants et cadres supérieurs doivent être adressées au Conseil ou comité de direction compétent.

Il est possible que d'autres dispositions de ce Code exigent que vous agissiez ou vous absteniez d'agir d'une certaine façon et ne permettent d'exceptions qu'en cas d'obtention d'approbation. Une renonciation à ces dispositions pour tous dirigeants ou administrateurs ne peut être accordée que par le Conseil d'administration ou comité de direction compétent. Toute renonciation accordée conformément à ce Code sera divulguée doit être divulguée conformément aux des lois applicables. Le conseiller juridique peut apporter des modifications mineures à ce Code. Toute renonciation accordée conformément à ce Code sera divulguée selon les termes des lois applicables.

Dans certains cas, il peut être difficile de déterminer si une disposition de ce Code s'applique à un comportement donné. Dans ces situations, le conseiller juridique a pleins pouvoirs et pleine autorité pour interpréter le Code et pour en référer éventuellement au Conseil d'administration afin qu'il exerce son pouvoir d'interprétation. Si le Conseil d'administration établit que le Code ne s'applique pas à un comportement donné, cela ne constitue en aucun cas une renonciation aux autres dispositions du Code.

ANNEXE A

Numéros de téléphone de la ligne pour les questions d'éthique et conformité de Gates, par pays				
Pays	Langue	800 #	Options	Accès par Téléphone portable
Argentine	Espagnol	00-800-230-11111	Option 16	Non
Australie	Anglais	0011-800-230-11111	Option 1	Oui
Bahreïn	Anglais	80000423	Option 1	Oui
Belgique	Néerlandais	00-800-230-11111	Option 10	Oui
Brésil	Portugais	00-800-230-11111	Option 11	Oui
Canada	Anglais	1-877-848-2778	Direct	Oui
Chine	Chinois - Mandarin	00-800-230-11111	Option 2	Non
République Tchèque	Tchèque	00-800-230-11111	Option 14	Non
France	Français	00-800-230-11111	Option 6	Oui
Allemagne	Allemand	00-800-230-11111	Option 7	Oui
Inde	Hindou	00-0800-100-8353	Option 8	Oui
Indonésie	Anglais	001-803-0192-148	Direct	Oui
Italie	Italien	00-800-230-11111	Option 9	Non
Japon	Japonais	010-800-230-11111	Option 4	Oui
Luxembourg	Anglais	00-800-230-11111	Option 1	Non
Mexique	Espagnol	01-800-248-6996	Option 16	Oui
Nouvelle-Zélande	Anglais	00-800-230-11111	Option 1	Uniquement à partir du réseau Telecom Nouvelle-Zélande en Vodaphone
Pays-Bas	Néerlandais	00-800-230-11111	Option 10	Uniquement à partir du réseau KPN, Vodafone en Telfort
Oman	Anglais	800-74403	Direct	Oui
Pologne	Polonais	00-800-230-11111	Option 15	Oui
Russie	Russe	8-800-707-2921	Option 12	Oui
Arabie-Saoudite	Anglais	8008141175	Direct	Non

**Numéros de téléphone de la ligne pour
les questions d'éthique et conformité de Gates, par pays**

Pays	Langue	800 #	Options	Accès par Téléphone portable
Singapour	Anglais	00-800-230-11111	Option 1	Uniquement à partir du réseau Singtel
Corée du Sud	Coréen	001-800-230-11111	Option 5	Oui
Espagne	Espagnol	00-800-230-11111	Option 16	Non
Taiwan	Chinois - Mandarin	00-800-230-11111	Option 2	Oui
Thaïlande	Thaï	001-800-230-11111	Option 3	Oui
Turquie	Turc	00-800-142-062148	Option 13	Non
Émirats-Arabes-Unis	Anglais	800035702433	Direct	Oui
Royaume-Uni	Anglais	00-800-230-11111	Option 1	Oui
États-Unis	Anglais	1-877-848-2778	Direct	Oui